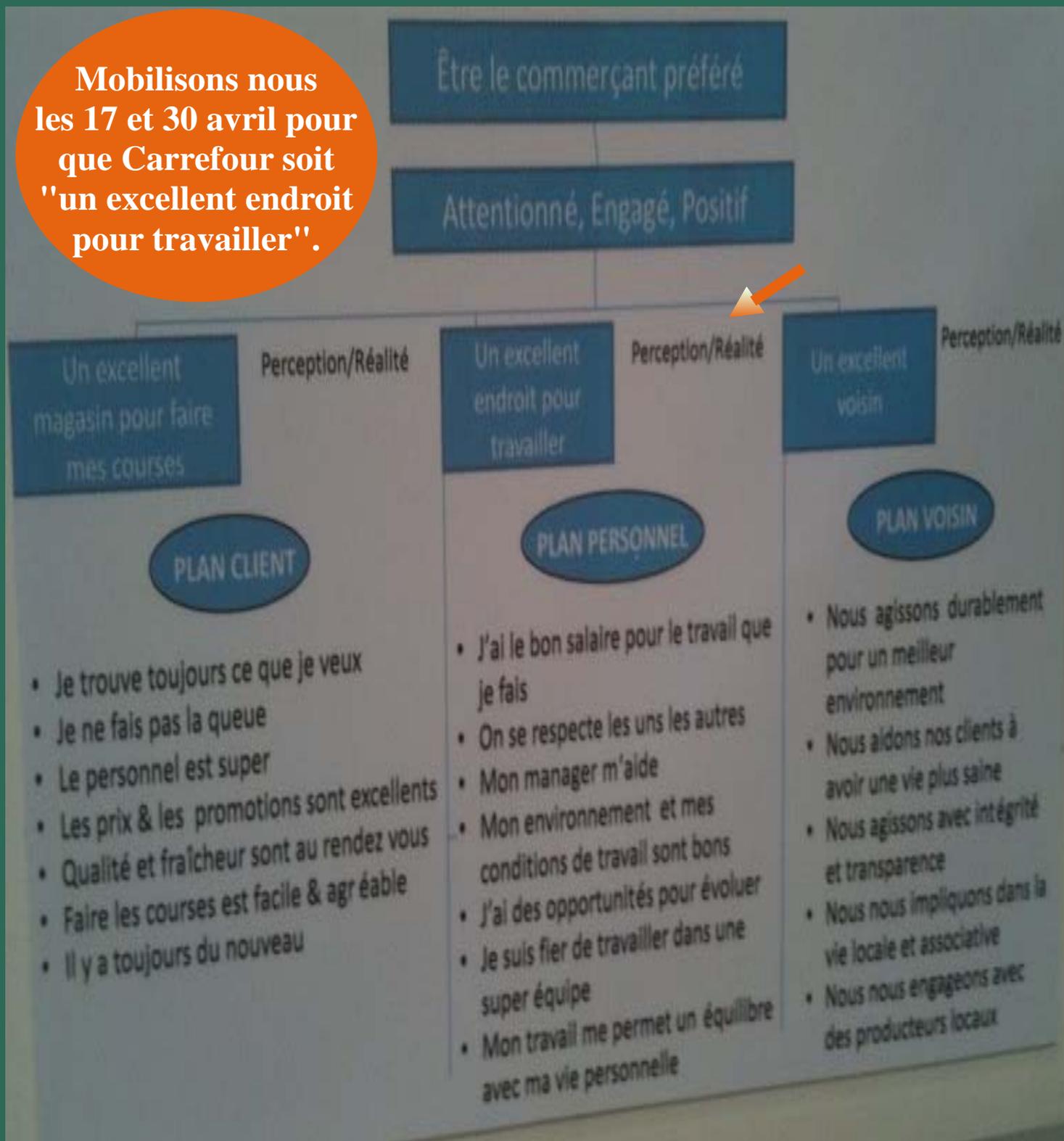


La gazette des délégués CFDT Carrefour

Mobilisons nous les 17 et 30 avril pour que Carrefour soit "un excellent endroit pour travailler".



Carrefour positive, et vous ?

| | |
|--|---------|
| ▼ Ouverture | |
| Sommaire et indices | page 02 |
| ▼ Actions 2010 | |
| Après les NAO, l'action ? | page 03 |
| ▼ Conditions de travail | |
| Bien être à son travail ? | page 06 |
| ▼ Indemnités | |
| Licenciement et retraite | page 08 |
| Les patrons aussi ! | page 11 |
| ▼ Risques Psychosociaux | |
| Positions CFDT | page 12 |
| Enquête CFDT | page 13 |
| ▼ Revue de presse | |
| Faits divers | page 14 |
| ▼ Assemblée générale des Actionnaires | |
| Le 4 mai on vous attend | page 17 |



**Fédération
CFDT des
Services**

Les 10 pistes d'actions en 2010

1. L'emploi c'est la priorité
2. Le pouvoir d'achat doit être préservé
3. Les conditions de travail doivent être revisitées
4. La gouvernance des entreprises doit être revue
5. Le partage de la valeur ajoutée doit être revu
6. Les collectivités des citoyens doivent être interrogées sur leur responsabilité sociale
7. La baisse des impôts doit être stoppée, le bouclier fiscal abandonné
8. Les salariés doivent être impliqués
9. Les salariés doivent se syndiquer
10. La CFDT doit parler clair aux salariés.

Les négociations sur le renouvellement de l'accord participation aux bénéfices pour les années 2010-2011-2012 débuteront le 28 avril

Labège

La section CFDT a mis en place un blog pour une meilleure information du personnel .
Une petite visite s'impose en cliquant sur ce lien:

<http://cfdt-carrefour-labege.over-blog.com/article-carrefour-nao-2010-47931050.html>



Mille et une façons de dire NON !

Action à Brest.

Les salariés prêt à reconduire le mouvement le 17 avril.

Conditions de travail et emploi absents des NAO et pré-occupation majeurs des salariés



Débrayage à Brest

À partir de ce mardi 6 avril à minuit, les salariés du magasin Carrefour de Brest ont arrêté le travail.

Dans la matinée, le personnel gréviste s'est posté à deux reprises au rond-point du magasin, bloquant une des voies d'accès. La direction a fait constater les faits par la police. Selon Thierry Celton, délégué syndical CFDT « 80 % d'entre eux se sont mobilisés ». Ils ont mis fin à leur mouvement à 14 h 30.

Le mouvement est lié aux propositions nationales de la direction concernant les négociations annuelles. La CFDT n'est pas d'accord avec leur contenu. Le mouvement est aussi lié aux conditions de travail dans le magasin brestois, que le syndicat juge dégradées, notamment du fait du non-remplacements de départs en retraite.

La direction estime nécessaire "de s'adapter dans un contexte difficile, avec un chiffre d'affaires en baisse localement"

Une réunion de concertation a eu lieu ce même jour, la direction s'est engagée à fournir plus de bras .

Les salariés, ont voté, la reconduction du mouvement le 17 avril.





Coffres en attente ?

Cette photos a été prise dans les locaux de la direction quelques jours avant les NAO. Que peut-on en déduire ?

Que la direction à beaucoup de coffres car elle a beaucoup d'argent ?

Que ces coffres sont inutiles, faute de liquidité ?

Que l'entreprise déménage son magot avant les NAO ?

Que l'entreprise veut nous payer en liquide ?

Qu'on va bientôt déménager les locaux ?

Que ces coffres ne sont pas assez résistants ou trop petits ?

Nous nous perdons en conjonctures sur les raisons de cette exposition, à ce jour le mystère demeure entier et nous cherchons des réponses.

Nous invitons nos lecteurs à venir en débattre sur les parkings des magasins le 17 avril.

Le Télégramme Mercredi 07 Avril 2010

Conditions de travail. Mouvement de grève à Carrefour



Les salariés ont distribué des tracts au rond-point de Coat-Tan, invitant les clients et clientes à les soutenir dans leurs revendications.

La CFDT de l'hypermarché Carrefour, qui appelait hier le personnel à une grève d'une journée, estimait que le mouvement était suivi à 80%. La direction évaluait, pour sa part, la participation à 20%. « Un cadre a traité de feignant du personnel gréviste qui passait devant lui », dénonçait un représentant CFDT. « Ce n'est pas dans l'esprit des cadres, nous sommes pour le dialogue », contestait le directeur.

À deux reprises dans la matinée, les grévistes se sont postés au rond-point situé devant le magasin, bloquant une des voies d'accès à l'hyper et à la galerie. Le directeur de l'hyper, considérant que ce blocage était illégal, a fait constater les faits par la police.

À 11 h 30, le directeur a reçu les représentants de la CFDT, une réunion qui, selon ces derniers, n'a

pas permis de faire bouger les choses. La CFDT envisage un nouveau mouvement dans les jours à venir. Les revendications sont à la fois d'ordre national et local. Les premières portent sur le résultat des négociations salariales annuelles. La CFDT le juge insuffisant et conteste la proposition d'une prime liée à la diminution de l'absentéisme.

« Ras-le-bol »

Au plan local, le syndicat fait état d'une dégradation des conditions de travail, due notamment au non-remplacement des départs en retraite. « Les salariés en ont ras le bol », résumait un représentant de la CFDT. « Il n'y a pas de licenciement. Il faut s'adapter dans un contexte économique difficile, avec un chiffre d'affaires en baisse localement », indique le directeur.

Carrefour : la CFDT n'a pas le moral

Mardi 16 mars, la section CFDT de Carrefour a distribué sa pétition aux clients venus faire leurs achats. « Au plan national, les restructurations se succèdent à un rythme insoutenable pour les salariés » selon Philippe Jégou, délégué syndical. « Elles engendrent de nombreuses suppressions de postes et dégradent les conditions de travail des salariés ».

Les restructurations ont des conséquences sur l'emploi. Depuis 2009, « le groupe a supprimé 6539 salariés en CDI ». Pour le magasin de Palmopol, « nous sommes encore 161 mais... ». Le ton est donné à la pétition remise aux clients. « Caisnes sans caissières, libre pesée des fruits et légumes, trois autonomes, self scanning, suppression des SAV régionaux, suppression des standards... ».

L'inquiétude est également de mise quant aux conséquences sur



Palmopol. Les clients se sont prêtés volontiers à la signature de la pétition proposée par la CFDT.

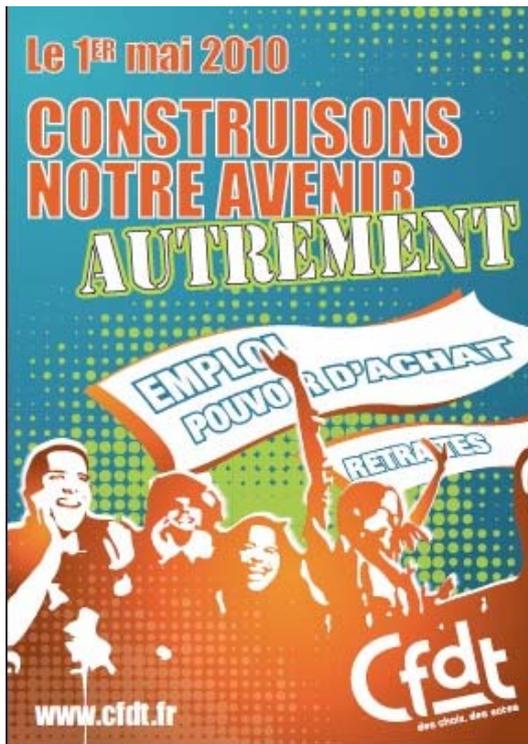
les conditions de travail. « La répercussion est lourde dans chaque magasin, l'entreprise demande aux salariés, de moins en moins nombreux, d'augmenter leur productivité pour effectuer le même travail ».

Cette action a été menée dans

le cadre d'une action nationale afin de sensibiliser les clients « notre avenir est incertain, ils restructurent tout, nous avons des inquiétudes pour certains d'entre nous qui devons même changer de métier ». De nouvelles manifestations sont programmées.

" Les salariés sont fatigués et désabusés, ils n'en peuvent plus de ce stress et tout ce qui en découle, le management, le manque de bras. Il faut être partout et nul part, c'est complètement déstabilisant pour les salariés qui ont "malheureusement" une conscience professionnelle.

Ce qui met les salariés en pétard c'est qu'on leur fait faire de plus en plus de polyvalence. L'employé qui travaille dans un rayon qu'il ne connaît pas est stressé, il se sent perdu. On ne travaille pas pareil dans tout les rayons, et on ne lui explique pas comment procéder, quand il demande des explications ou qu'il ne comprend pas on se fout de sa g... "



Cap sur une mobilisation d'ampleur le 1er Mai !

CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa ont convenu d'une action commune. C'est sur l'emploi, le pouvoir d'achat et les retraites que l'intersyndicale va centrer ses revendications en vue du prochain sommet social et d'un 1er Mai qu'elle veut exceptionnel.

Peser sur le Sommet social

Pour la CFDT, il est indispensable de continuer le travail en commun avec les autres organisations syndicales débuté il y a quinze mois, autour de trois mots d'ordre liés les uns aux autres : **l'emploi, le pouvoir d'achat et les retraites**. Dans l'attente du Sommet social promis par le chef de l'État, mais dont la date n'est toujours pas fixée, l'intersyndicale a décidé d'« interpellier le président de la République sur la situation des salariés ».

De façon à les associer à cette interpellation des initiatives seront prises « autour du 20 avril, pour mettre en avant la réalité de ce que vivent les salariés du privé comme du public ».

Dans ce contexte, le 1er Mai se devra d'« être un temps fort de l'action intersyndicale, en mobilisant au-delà du seul réseau militant ».

Toutes les formes de mobilisation permettant d'établir une étroite relation avec le quotidien des salariés seront donc les bienvenues.

Pour la CFDT, ce 1er Mai doit par ailleurs « s'inscrire en lien avec l'action du syndicalisme international, notamment autour des thèmes du travail décent, d'un nouveau modèle de croissance plus durable et de la nécessaire régulation au niveau international ».

Enfin, les retraites étant un sujet incontournable des semaines à venir, l'intersyndicale demandera au gouvernement que la concertation annoncée soit « sérieuse et de qualité ».



Belgique

Trois magasins de distribution Carrefour sur les 38 qui étaient fermés samedi sont restés portes closes mardi matin, a annoncé le porte-parole de Carrefour à l'Agence Belga. Cette fermeture concerne les deux hypermarchés d'Eupen et de Middelkerke, ainsi que le supermarché d'Ostende. L'hypermarché Carrefour de Middelkerke a cependant rouvert ses portes mardi, aux alentours de 10h.

Trente-huit magasins en gestion propre étaient en grève samedi. Les travailleurs entendaient ainsi protester contre le plan de restructuration du groupe.

Un nouveau conseil d'entreprise est prévu le 12 avril prochain.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Bien être à son travail ?



Du marketing social pour cacher la dégradation des conditions de travail !

Le marketing a par nature un rôle d'influence et de persuasion (ce qui conduit ses critiques à n'y voir que manipulation et propagande), les publics pouvant être très variés (consommateurs, entreprises clientes, pouvoirs publics, électeurs...).

En d'autres temps peut être que la mesure évoquée ci dessous aurait été mieux perçue du moins par les personnes peu concernées par des mouvements qui souhaitent redonner aux femmes une autre place que "soit belle et tais toi !"

Mais dans la conjoncture actuelle l'impression de l'utilisation de la méthode "Coué" nous vient aussitôt à l'esprit. Les dirigeants de l'entreprise sont-ils au courant de ce qui se passe dans l'entreprise ?

Le dernier passage dans un magasin de Lars Olofsson nous a plutôt donné l'impression qu'il ne voulait rien voir. Les salariés de Mérignac attendent toujours sa réponse aux doléances qu'ils lui avaient remonté (voir hyper n°308 du 1er décembre 2009).



Bien être à son travail

Un petit agenda "Bien-être" a été distribué au service caisse d'Angers St Serge (et ailleurs). agenda réservé aux seules caissières, le personnel des autres services n'étant, semble t-il, pas concernés par le souci de "Bien être" de l'entreprise .

En introduction un petit mot de la Directrice nationale caisse qui nous invite à suivre ses astuces "pour être encore plus performants". Une vingtaine de page suivent sur "le bien être au travail" : bien dormir, se relaxer, bien manger ...

En complément les caissières sont invités à choisir dans onze thématiques des ateliers ex: la nutrition, le maquillage, la coiffure etc....

Une caissière peut être amené à diriger ces ateliers sur son temps de travail, pendant que ses collègues participeront sur leur ... temps de pause. Et oui pas question de payer les salariées à ne rien faire ! Performant on vous dit !

Femmes potiches ?

On voudrait nous apprendre comment se coiffer, s'habiller, comment harmoniser nos couleurs, nos vêtements et puis quoi encore... On sert de potiche l'image de l'enseigne !!!

Veux t-on faire comme se fut le cas dans une autre grande enseigne à Angers lorsqu'elle à ouvert et qu'elle recrutait ses caissières. Il fallait lors de leur entretien d'embauche qu'elles puissent s'habiller dans une taille 38, cela a fait scandale à l'époque.

Que va t-il se passer chez S2P quand arriveront dans cette société des salariées dont le profil physique ne correspond pas à l'image d'une commerciale ?

Conditions de travail

Mécontentement des assistantes de caisse qui constatent, dans le même temps, qu'il manque des bras et à qui on demande parfois d'écourter leurs pauses parce qu'il y a des clients en caisses.

Carrefour a trouvé le financement pour distribuer tous ces agendas à l'ensemble des caissières mais ne trouve pas d'argent quand il s'agit, comme nous le demandons en vain, de distribuer la plaquette sur le guide de la parentalité ou les remboursements de la mutuelle. Documents qui seraient bien utiles au salariés et leur permettrait de mieux utiliser leurs droits pour plus de bien être.

Si on veut améliorer les conditions de travail en caisse pour le bien être des salariés, il faudrait par exemple, commencer à enlever ces pendules qui se trouvent avant le passage en caisse et qui dit, que Carrefour s'engage à se qu'il n'est pas plus de 10 mn d'attente en caisse

Il ne faut pas faire de promesses quand est incapable de tenir ses engagements. Dans le même temps on supprime des postes aux caisses ou les caisses moins dix articles une façon efficace pour diminuer les files d'attente surtout quand on constate que les machines automatiques génèrent elles mêmes leurs files d'attente et le mécontentement.

Conséquences, les caissières se font insulter par les clients qui attendent... Bonjour le stress.



Annie Duchesne déléguée syndicale CFDT et caissière à Angers St Serge

Provocation ou nos revendications exaucées... demain !

Un excellent endroit pour travailler

Perception/Réalité

PLAN PERSONNEL

- J'ai le bon salaire pour le travail que je fais
- On se respecte les uns les autres
- Mon manager m'aide
- Mon environnement et mes conditions de travail sont bons
- J'ai des opportunités pour évoluer
- Je suis fier de travailler dans une super équipe
- Mon travail me permet un équilibre avec ma vie personnelle

A Mérignac grand panneau dans les couloirs du magasin (voir notre couverture) pour expliquer aux salariés comment "être le commerçant préféré".

Là encore la méthode marketing fait office d'action pour la direction. Il suffit de vouloir fortement pour faire, semble nous expliquer l'entreprise. Notre attention a, bien entendu, été retenue par l'encadré sur "Un excellent endroit pour travailler".

A lire ce que l'entreprise écrit on ne peut que constater que nos dirigeants sont abonnés à "l'Hyper" . Nous retrouvons ici tous les ingrédients de nos préoccupations et de nos aspirations à "Mieux vivre au travail". Salaire, respect, conditions de travail, carrière, vie personnelle... L'entreprise a tout compris !

Alors qu'attendent-ils pour passer aux actes et faire aux NAO des propositions concrètes.

Il ne suffit pas d'écrire, il faut agir ! Autant en matière sociale que commerciale on n'en prend pas le chemin.



Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite

Combien ?

Les salariés licenciés ou les salariés mis à la retraite ou qui décident de partir à la retraite bénéficient d'une indemnité de licenciement ou de départ à la retraite calculée dans les mêmes conditions .

Une somme importante mais difficile à apprécier.

Une info importante dans les temps actuels

Quelle indemnité aies-je droit ?

Quand vous décidez de partir se pose à vous un problème juridique, quelle indemnité de départ aies-je droit ? Celle de Carrefour où celle prévue dans le code du travail.

Chez Carrefour en fonction de votre ancienneté, l'indemnité légale de licenciement est plus favorable que celle prévue dans les accords d'entreprise.

En effet pour les employés Carrefour limite l'indemnité à 6 mois (que vous obtenez vers 22 ans d'ancienneté), dans ce cas l'indemnité légale est plus favorable. Mais l'indemnité légale peut être plus favorable bien avant cette limite.

Les juges ont décidé que l'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale. Dans le cas contraire c'est l'indemnité légale qui doit être appliquée.

Ainsi une clause précisant une présence de 2 ans devient caduque ainsi que la clause limitant les indemnités à 6 mois, une convention collective ne pouvant être inférieure au Code du travail.

Vous n'y comprenez rien à ces calculs, vous n'êtes pas le seul !

La CFDT Carrefour met à votre disposition une feuille de calcul Excel qui automatiquement vous donne les indemnités auxquelles vous pouvez prétendre. .

Demandez là à vos élus CFDT.

L'indemnité légale de licenciement

Comment calculer le salaire de référence ?

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;

soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

Comment déterminer le montant de l'indemnité ?

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008. Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu...

Indemnités de départ volontaire à la retraite (2010)

Les indemnités de départ volontaire à la retraite versées à compter du 1er janvier 2010, en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi, seront désormais soumises à l'impôt sur le revenu pour leur totalité. L'exonération dont elles bénéficiaient, dans la limite de 3 050 euros, est supprimée.

Indemnité de licenciement Carrefour

Le titre 38 de la convention collective Carrefour prévoit

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes:

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10e de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10e de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Indemnité légale de licenciement

Depuis 20 juillet 2008, l'indemnité légale de licenciement quelque soit le motif du licenciement : personnel ou économique peut être versée au salarié licencié à condition qu'il ait 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et non plus 2 ans.

L'indemnité légale est aujourd'hui égale à 1/5 ème de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Indemnité de départ à la retraite Carrefour

Le titre 5.4 de l'accord senior Carrefour prévoit :

A titre d'information, il est rappelé que tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des titres 38 et 39 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

En tout état de cause, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, il est rappelé que l'allocation perçue suit le régime fiscal et social en vigueur de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur et ce, en fonction de l'auteur qui prend l'initiative du départ à la retraite.

Calcul pour un niveau III 37 ans d'ancienneté

L'indemnité de licenciement Carrefour

Revenus brut imposable 2009: 29 082 euros (*ce montant se trouve sur la fiche de paie de décembre dans la case "Revenus en euros brut imposable" 1ère ligne*)

Ancienneté: 37 ans

Salaire de référence: 29 082/12 mois = 2423,50 euros

2 à 5 ans = 2/10e soit pour 5 ans 1 mois

5 à 37 ans = 3/10e soit pour 37 ans 9,6 mois

Total 10,6 mois x 2423,50 = 25 689,10 euros

Mais comme l'indemnité de licenciement est limité à 6 mois pour les employés ce salarié touchera:

Une indemnité de licenciement d'un montant total de : 6 mois x 2423,50 euros = 14 541 euros

L'indemnité légale de licenciement

Revenus brut imposable 2009: 29 082 euros (*ce montant se trouve sur la fiche de paie de décembre dans la case "Revenus en euros brut imposable" 1ère ligne*)

Ancienneté: 37 ans

Salaire de référence 29 082 euros/12 mois = 2423,50 euros

Pour un salaire de référence de 2423,50 euros et une ancienneté de 37 ans, l'indemnité légale de licenciement due est :

$2423,50\text{€} / 5 = 484,70\text{€}$

$484,70\text{€} \times 37\text{ ans} = 17\ 933,90\text{€}$

$(2423,50\text{€} \times 2) / 15 = 323,13\text{€}$

$323,13\text{€} \times 27\text{ ans} = 8\ 724,51\text{€}$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de : 17 933,90 € + 8 724,51 € = 26 658,41 €

Cet employé va donc obtenir

12 117,41 euros

de plus que l'indemnité Carrefour

En cas d'année incomplète ne pas oublier que 1 mois c'est 1/12 = 0.833 et donc 2 mois = 0.833x2= 0.1666

Calcul pour un niveau II 15 ans d'ancienneté

L'indemnité de licenciement Carrefour

Revenus brut imposable 2009: 29 082 euros (*ce montant se trouve sur la fiche de paie de décembre dans la case "Revenus en euros brut imposable" 1ère ligne*)

Ancienneté: 15 ans

Salaire de référence: 29 082/12 mois = 2 423,50 euros

2 à 5 ans = 2/10e soit pour 5 ans 1 mois

5 à 15 ans = 3/10e soit pour 10 ans 3 mois

Total 4 mois x 2423,50 = 9 694 euros

Ce salarié touchera:

Une indemnité de licenciement d'un montant total de : 4 mois x 2423,50 euros = 9 694 euros

L'indemnité légale de licenciement

Revenus brut imposable 2009: 29 082 euros (*ce montant se trouve sur la fiche de paie de décembre dans la case "Revenus en euros brut imposable" 1ère ligne*)

Ancienneté: 15 ans

Salaire de référence 29 082 euros/12 mois = 2423,50 euros

Pour un salaire de référence de 2423,50 euros et une ancienneté de 15 ans, l'indemnité légale de licenciement due est :

$2423,50\text{€} / 5 = 484,70\text{€}$

$484,70\text{€} \times 15\text{ ans} = 7\ 270,50\text{€}$

$(2423,50\text{€} \times 2) / 15 = 323,13\text{€}$

$323,13\text{€} \times 10\text{ ans} = 3\ 231,30\text{€}$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de : 7 270,50 € + 3 231,30 € = 10 501,80 €

Cet employé va donc obtenir

807,80 euros

de plus que l'indemnité Carrefour

En cas d'année incomplète ne pas oublier que 1 mois c'est 1/12 = 0.833 et donc 2 mois = 0.833x2= 0.1666

Indemnités de départ en retraite... pour nos patrons !

COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(Publication faite notamment en application des dispositions de l'article R. 225-34-1 du Code de commerce)

Le Conseil d'Administration de Carrefour, réuni le 6 octobre 2009, a autorisé la mise en place au sein du Groupe Carrefour d'un régime de retraite.

Ce régime de retraite à prestations définies de type additif bénéficiera aux principaux dirigeants du Groupe (Directeur Général, membres du COMEX et quelques cadres-clé) travaillant en France ou sous statut expatriés de France depuis 3 ans au moins, dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 16 plafonds de Sécurité sociale, soit **548 928 €** en 2009.

Les principales caractéristiques du régime sont :

- Taux de cotisation unique égal à **1,5 %** de la rémunération (salaire de base + bonus),
- Reconnaissance d'ancienneté pour les personnes nouvellement embauchées à partir de **45 ans** (45 ans = 0, 46 ans = 1 an, 47 ans = 2 ans...),
- Minimum de 3 ans d'ancienneté effective pour pouvoir bénéficier du régime,
- Maintien des droits au régime **en cas de départ**, à partir de 60 ans, si aucune reprise d'activité professionnelle,
- La rente de retraite est calculée sur la moyenne des 3 dernières rémunérations annuelles, plafonnée à 60 PASS (**2 058 480 € en 2009**),
- Taux de remplacement maximum : 50 % de la rémunération de référence telle que décrite ci-dessus (tous régimes confondus),
- Reconnaissance d'un maximum de 20 ans d'ancienneté dans le régime,
- En cas de décès, une **rente de réversion** au conjoint survivant est prévue à hauteur de 50 % de la rente de retraite du bénéficiaire.

Le régime est contracté par la société Carrefour.

Après un appel d'offres auprès de 5 assureurs, il a été décidé d'externaliser le régime auprès de la Compagnie d'assurance AXA.

Le Conseil a autorisé dans les conditions de l'article L. 225-38 du Code de commerce la mise en place de ce régime dans la mesure où **Lars Olofsson**, ès-qualités de Directeur Général, est l'un des bénéficiaires potentiels du régime de retraite.



Wal-Mart entre chez Carrefour

Carrefour nomme **Vicente Trius directeur exécutif Europe** à compter du 3 mai 2010. Il sera chargé de superviser les activités du groupe en Belgique, Espagne, Italie, Pologne, Grèce, Chypre et Roumanie.

Vicente Trius, 52 ans, de nationalité espagnole, a effectué la majeure partie de sa carrière au sein du distributeur américain Wal-Mart où il a successivement rempli les fonctions de vice-président des opérations internationales, directeur général Brésil puis directeur général Asie. Jusqu'à cette année, il était vice-président exécutif de Wal-Mart pour l'Amérique latine

Parcours professionnel : Début de carrière chez Ejkorvettes aux Etats-Unis (1978), directeur régional chez Revco Drugs (1987), directeur général de Simago/Dairy Farm en Espagne (1992), vice-président de la division des opérations internationales de Wal-Mart (1996), président des activités de Wal-Mart au Brésil (1997), vice-président exécutif de la zone Asie puis de la zone Amérique latine (2009) de Wal-Mart, directeur exécutif Europe de Carrefour (depuis 2010).



Les risques psychosociaux chez Carrefour, il faut en parler !

Alors que le nouveau ministre a acté l'abandon de la méthode américaine du name and shame ("nommer et faire honte") lancée par son prédécesseur.

Le parquet de Paris lui a ouvert une procédure pour "harcèlement moral" après la vague de suicides chez France télécom.

Position
CFDT

Divers messages contradictoires viennent actuellement brouiller les opinions sur les risques psychosociaux.

Carrefour refuse de négocier un accord sur les risques psychosociaux et se contente du minimum syndical. Mieux il propose une prime liée à l'absentéisme sans se poser la question sur les causes de cet absentéisme.

Nous publions ici un interview publiée dans CFDT Magazine de juin 2009 et toujours d'actualités.

Chacun pourra constater qu'entre les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les troubles psychosociaux, Carrefour est en première ligne quand on parle de santé au travail.

Pour quelles raisons les risques psychosociaux sont-ils un thème prioritaire de la santé au travail ?

Il existe trois grandes « épidémies » dans le monde du travail : **les cancers professionnels liés aux produits toxiques comme l'amiante, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les troubles psychosociaux**, ces deux types de troubles étant les conséquences de l'intensification du travail. Ces deux phénomènes sont malheureusement naissants et vont se développer, en particulier en période de crise.

La diminution des effectifs, le management par le stress, la gestion du travail fait « juste-à-temps » vont se renforcer et vont augmenter les risques de troubles psychosociaux. Il s'agit de ne pas baisser la garde quand on nous répliquera que l'on doit s'estimer heureux qu'il y ait du travail en cette période. Et ce d'autant plus que lorsqu'on entrera en période de reprise, les salariés devront faire face à des exigences hiérarchiques et des contraintes encore plus fortes pour relancer la production, avec des effets sur la santé qui vont empirer.

Les employeurs ont longtemps eu une attitude de déni sur les risques psychosociaux. Constate-t-on une évolution ?

Les employeurs reconnaissent aujourd'hui que les risques psychosociaux existent, mais ils en ont une perception très individuelle et curative. On pourrait

comparer leur attitude avec les premières mesures qu'ils ont mises en place pour protéger les salariés exposés aux fumées : plutôt que de s'attaquer à la cause du problème et d'aspirer les émanations, ils proposaient que les salariés portent un masque !

De même aujourd'hui, on demande aux salariés, via les cellules psychologiques joignables par un numéro vert ou les séances de coaching, de s'adapter et de supporter le stress.

Nous défendons au contraire une démarche préventive et collective. Le stress ne doit pas être un outil de management. Il peut aboutir à des extrêmes comme les dépressions et les suicides. L'accord européen sur le stress au travail, dont les partenaires sociaux ont signé la transposition en juillet 2008, est important car il donne des bases pour lancer cette démarche préventive et collective.

Comment les représentants du personnel peuvent-ils agir ?

Discuter collectivement du travail est indispensable, que ce soit entre collègues et au sein des IRP (Institutions représentatives du personnel.). Le repli sur soi et la culpabilisation sont les principales conséquences du stress au travail.

Les partenaires sociaux ont toute légitimité pour appréhender le stress au travail et les risques psychosociaux dans le cadre du dialogue social.

Ils peuvent s'appuyer sur des indicateurs comme l'absentéisme, le turn-over dans l'entreprise, les données de la médecine du travail telles que la consommation d'anxiolytiques et d'antidépresseurs par les salariés.

Lorsque ces indicateurs sont dans le rouge, lorsque les salariés sont en danger – par exemple s'ils refusent de retourner à leur poste parce qu'ils ne supportent plus l'intensification du travail, les représentants du personnel devraient pouvoir « stopper la machine

» **dès les premiers dysfonctionnements en déclenchant un droit d'alerte, qui sera suivi par une enquête du CHSCT.** Il me semble important de redonner toute sa place à cette instance. La question des évolutions du travail et de ses conséquences sur le quotidien des salariés est en effet stratégique.

Il est frappant de constater que parmi les salariés européens, les Français sont ceux qui sont à fois les plus attachés à leur travail et ceux qui en souffrent le plus. Parce qu'ils subissent une logique à court terme et une rentabilisation à outrance, ils ont le sentiment de mal faire leur travail.

Cela entraîne des dégâts physiques et moraux chez les salariés, mais c'est également contre-productif pour l'employeur. Inversement, la qualité du travail permet un travail de qualité. C'est une piste revendicative majeure qu'il faut explorer.

Propos recueillis par Nadège Figarol
Plus d'info sur le site de l'Anact

Enquête sur la souffrance au travail

Carrefour saint égrève

20/01/2010

C.E Philippe-Claude



St Egrève

On est jamais aussi bien servi que par soi même se dit la section CFDT du magasin de St Egrève. Aussi a-t-elle décidé de travailler sur une enquête sur la souffrance au travail. Le questionnaire de 107 questions est encore à peaufiner mais la démarche suit son cours. Ne doutons pas qu'elle sera reprise par d'autres sections.

"Le but de cette enquête est de mettre en lumière les nombreux problèmes qui règnent au sein du magasin."

Suite à cette enquête, la CFDT soumettra les revendications à la direction pour améliorer nos conditions de travail."

Souffrance au travail / Soigner le travail ou le travailleur ?

« La logique systématique que l'on rencontre dans le monde du travail, c'est de faire porter la responsabilité sur les individus, jamais sur l'organisation du travail »



Carrefour 2010, année risquée

**1 mois de
faits divers
chez Carrefour.**

**« Qu'est-ce
qui se passe,
ils sont en
grève ? »**

**Non, nous
c'est le 17
avril et le 30
avril si nous
n'avons au-
cune avan-
cée.**

Laon: évacuée le 1er avril

Par sécurité, l'hypermarché Carrefour et la zone commerciale ont été entièrement évacués, en raison d'une poutre fissurée au dessus de la zone de vente.

Au moment de l'ouverture du magasin, un agent d'entretien aurait constaté qu'une poutre en bois était fendue. L'alarme se serait même déclenchée du fait de l'affaissement de la charpente. Dans un premier temps, il est décidé de mettre simplement en place un périmètre de sécurité au niveau du rayon « liquides » juste en dessous de l'inquiétante solive. Les clients investissent les lieux.

Enfin les pompiers sont appelés, notamment par une personne du CHSCT (Conditions d'hygiène et de sécurité et conditions de travail).

Le magasin ne rouvrira plus de la journée. Une journée chômée qui n'aura a priori pas d'incidence sur les fiches de paies des salariés, a-t-on assuré au niveau de la communication de Carrefour.

Un expert, un ingénieur du bureau de contrôle Veritas, a officié, délivrant une attestation de solidité permettant la réouverture dès ce vendredi du magasin, avec une restriction : une zone de sécurité au niveau du secteur concerné de l'hypermarché, le rayon des liquides et une partie de l'épicerie.

Bourg-en-Bresse: incendie volontaire ?

Près de 300 personnes ont été évacuées en quelques minutes hier matin, à la suite d'un départ de feu dans un rayon de l'hypermarché Carrefour, dans la zone des Prés de Brou, à Bourg-en-Bresse. Celui-ci est resté fermé un peu plus de deux heures

Plus d'un client se sont alors cassé le nez sur les bandeaux de protection, scotchés le long des caisses. Une mamie, cabas en mains : **« Qu'est-ce qui se passe, ils sont en grève ? »** Réponse à l'entrée : **« Non, non, il y a eu un début d'incendie, le magasin est fermé pour le moment. »**

L'hypothèse d'un geste volontaire tient évidemment la corde, l'incendie s'étant déclaré au niveau du rayon des essuie-tout et serpillières, pas très loin des produits d'entretien. Visionnées, les bandes de vidéosurveillance ont été envoyées sur Lyon pour une analyse plus fine.

À midi et quart, le magasin a pu rouvrir, après que le personnel ait terminé de remettre en état le rayon concerné et surtout d'éponger l'eau s'étant échappée en masse des sprinklers, détecteurs de fumées. Limité à 2-3 m², le feu en lui-même aura été vite maîtrisé par l'encadrement, notamment un vigile qui a im-

médiatement vidé deux extincteurs sur les flammes.

Au total, entre les clients, le personnel et les commerçants de la galerie marchande, près de 300 personnes ont été évacuées.

Paul Guia, le directeur du magasin, voulait retenir la bonne réaction du personnel : « Nous sommes rompus à ce genre d'exercice. Là, c'était en situation réelle. Dès lors qu'il y a le message d'évacuation, chaque membre de l'encadrement a un rôle précis à tenir, ça s'est bien passé. » L'alerte au feu n'est déjà plus qu'un souvenir.

Bapaume : un trou

Un trou de 20 mètres de profondeur se forme sur un parking de supermarché, 300 évacués

C'est vers 11 heures, hier, que les voisins et les clients du magasin Carrefour Market ... de Bapaume (au sud d'Arras) ont entendu un bruit sourd, comme un grondement provenant du parking de l'enseigne.

Et pour cause, un effondrement venait de se produire, entre le supermarché et sa station-service, laissant place à un trou béant d'environ cinq mètres de large, pour dix-huit mètres de profondeur !

Dans l'effondrement, vingt-quatre bouteilles de gaz ont été entraînées par dix-huit mètres de fond.

Autre problématique de taille : la proximité d'une station service, dont les cuves abritent environ 120 000 litres de carburant. Les cuves devraient d'ailleurs être vidées dans les heures qui viennent, principe de précaution oblige. Enfin, pour parachever une situation déjà bien compliquée, un transformateur électrique de 20 000 volts surplombe le trou.

Le supermarché emploie une quarantaine de personnes et sera inac-

cessible pour une durée indéterminée.

Chalon Sud: Feu sur un onduleur

Il était un peu plus de 4 heures dans la nuit de vendredi à samedi, quand les sapeurs pompiers de Saône-et-Loire sont intervenus pour un feu sur un onduleur électrique à l'hypermarché Carrefour Chalon Sud. Le sinistre a été très rapidement maîtrisé.

Villiers en Bière: Catalan

Le parquet de Paris a reconnu une erreur dans la diffusion la veille d'images d'une caméra d'hypermarché censées montrer cinq militants de l'ETA recherchés pour le meurtre d'un policier.

Les hommes étaient en fait des pompiers catalans en vacances en France, sans rapport avec les faits.

Lyon: un vigile libéré

La chambre d'instruction du tribunal de Lyon a décidé jeudi 8 avril

la remise en liberté et le placement sous contrôle judiciaire d'un des quatre vigiles mis en examen dans l'affaire du jeune homme mort au magasin Carrefour de la Part-Dieu.

Pour mémoire, Michaël Blaise avait perdu la vie le 23 décembre dernier, après un interrogatoire musclé dans une salle de contrôle du supermarché.

Lyacine Ghazioui a été poursuivi pour « violences volontaires en réunion ayant entraîné la mort sans intention de la donner ».

Pour Maître Piloix, avocat du vigile : « cette libération est logique. Je ne peux que m'incliner devant le drame qui s'est passé, mais les choses sont allées très vite et mon client n'a eu qu'un rôle secondaire. » Dans l'attente de son procès, le vigile est placé sous contrôle judiciaire. Les trois autres agents de sécurité impliqués sont toujours incarcérés mais Me Piloix affirme qu' "il y aura d'autres libérations."

SOS Racisme demande une enquête

L'association a saisi la justice sur un possible "fichage ethno-racial"



<http://www.carrefour.com/cdc/finance-fr/espace-actionnaire/publications-fr/>

pratiqué par les agents de sécurité du magasin.

Une première enquête a permis de révéler l'existence d'un classeur où les vigiles notaient toutes leurs interpellations. Chaque note était accompagnée d'un code chiffré destiné à identifier l'origine ethnique de la personne. C'est dans ce supermarché que quatre vigiles ont été mis en cause dans la mort d'un jeune homme en décembre dernier.

Carrefour citée à comparaître

La société est citée à comparaître aujourd'hui à l'audience devant la 13e chambre du tribunal correctionnel de Paris dans une affaire de « dénonciation calomnieuse et faux témoignages », à l'initiative de la famille Kemlin.

Carrefour au top

Carrefour, lego, Hasbro, Maxi Toys... condamnés pour entente sur les prix

La Cour de cassation a rejeté hier les pourvois formés par des fabricants ou distributeurs de jouets, rendant ainsi définitive leur condamnation à une amende globale de **37 millions d'euros** pour une entente sur les prix. **Carrefour avait écopé de l'amende la plus importante (27,4 millions d'euros)**, devant Hasbro (5,1 millions), Lego (1,6 million), Chicco-Puériculture de France (600.000), Mega-Brands (240.000), Goliath (25.000) et les distributeurs Maxi Toys France (1,8 million) et EPSE-JouéClub (300.000 euros).

C'est du Belge !

Le fisc belge peut poursuivre Carrefour

La Cour de justice européenne à Luxembourg a rejeté, en fin de semaine dernière, une demande introduite par Carrefour en vue de faire bénéficier son centre mondial de gestion de trésorerie, installé à Bruxelles depuis 1993, du régime fiscal très favorable des centres de coordination de sociétés multinationales au-delà du 31 décembre 2005.

Le fisc belge devrait donc pouvoir réclamer au groupe français les 84,6 millions d'euros qui seraient dus par le centre de gestion de trésorerie depuis la fin 2005 au titre de l'impôt sur les sociétés, et qui n'ont pas été versés aux autorités en raison de la procédure lancée à Luxembourg.

Lomme: la vache !

Une vache s'est invitée dans les rayons du Carrefour Lomme. Bien entendu, elle n'était pas seule, mais accompagnée de producteurs laitiers en colère.

Semaine du Développement Durable

Pour la huitième fois, la France vivra durant une semaine à l'heure du développement durable et de la défense de l'environnement.

Initiée par le Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer (Meeddm), relayée dans de nombreux magasins et sièges Carrefour en France, cette 8e édition de la Semaine du Développement Durable se déroulera du 1er au 7 Avril 2010.

Sous le slogan " Passez au durable, ça marche ", cette campagne nationale a pour objectif de valoriser les comportements responsables et la biodiversité (2010 est l'année internationale de la biodiversité).

Soutenu par le Meeddm, **Carrefour, mobilisera ses magasins et ses sièges en France**, pour valoriser les gestes éco-responsables du quotidien et promouvoir ses gammes de produits " responsables " (Carrefour Agir Bio, Eco-planète ...) à travers l'organisation d'événements.



<http://www.carrefour.com/cdc/finance-fr/espace-actionnaire/publications-fr/>

ASSEMBLEE DES ACTIONNAIRES

Démarches pour assister à l'assemblée générale



Un petit tour au Carrousel du Louvre pour l'Assemblée générale des actionnaires

Depuis plusieurs années la CFDT participe à l'assemblée générale des actionnaires. Soyez présents ! Vous devez détener une action Carrefour.



L'Assemblée Générale Mixte aura lieu le 4 mai 2010 à 10h00 au Carrousel du Louvre à Paris.

Modalités de mise à disposition ou de consultation des documents préparatoires à l'Assemblée Générale Mixte (ordinaire et extraordinaire) du 4 mai 2010

Les actionnaires de la société Carrefour sont informés qu'ils sont convoqués en Assemblée Générale Mixte (ordinaire et extraordinaire), le mardi 4 mai 2010 à 10 heures au Carrousel du Louvre, 99 rue de Rivoli à Paris (75001)

L'avis de réunion valant avis de convocation comprenant l'ordre du jour ainsi que le texte des résolutions qui seront proposées au vote des actionnaires est publié dans le BALO du 29 mars 2010. Une copie est disponible sur le site Internet de la Société (www.carrefour.com).

Les documents relatifs à cette Assemblée ainsi que les formulaires de vote par correspondance ou par procuration sont tenus à disposition des actionnaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les documents et renseignements prévus notamment par les articles R 225-81 et R 225-83 du Code de commerce, sont publiés sur le site Internet de la Société (www.carrefour.com).

Tout actionnaire peut se procurer dans les conditions prévues aux articles R 225-88 et R 225-89 du Code de commerce, les documents visés ci-dessus par simple demande écrite adressée :

* au siège social, 26 quai Michelet, Levallois-Perret (92300) auprès de la Direction Juridique Corporate, ou

* à Caceis Corporate Trust, assemblées générales centralisées, 14 rue Rouget de Lisle, (92862) Issy-les-Moulineaux Cedex 09.

Modes de détention des titres Carrefour

Vous pouvez détenir des titres Carrefour sous 2 formes distinctes : la forme "nominative" et la forme "porteur".

Les titres au porteur : Les comptes des titres au porteur sont tenus par votre intermédiaire financier (établissement de crédit ou entreprise d'investissement) et ne sont donc pas connus de Carrefour.

Démarches pour assister à l'assemblée générale

Les titres au nominatif: 2 formes de nominatifs sont possibles :

Le nominatif administré: Votre portefeuille d'actions est conservé chez votre intermédiaire financier qui en assure la gestion. Vos titres sont cependant inscrits dans les comptes de Carrefour, ce qui nous permet de vous identifier et d'établir un contact direct avec vous.

Le nominatif pur : Vos titres sont inscrits directement et uniquement dans les comptes de Carrefour, ce qui nous permet de vous assurer un service personnalisé. Vos actions sont inscrites sur un compte-titres ouvert auprès de CACEIS Corporate Trust, gestionnaire du service des titres de Carrefour.

Participer à l'Assemblée générale

Seuls les détenteurs de titres (actions) Carrefour peuvent participer à l'Assemblée Générale.

Tout actionnaire, quelque soit le nombre d'actions qu'il détient, est invité à participer aux assemblées générales.

Afin de faciliter les formalités de contrôle d'admission à l'Assemblée Générale, il est recommandé de demander préalablement à celle-ci une carte d'admission.

Si vous êtes actionnaire au porteur, il vous suffit de faire une demande de carte d'admission ou de formulaire de vote par correspondance auprès de l'intermédiaire financier qui tient votre compte. Vos titres doivent être immobilisés au moins trois jours avant la date de l'assemblée.

Si vous êtes actionnaire au nominatif, les documents de convocation sont automatiquement envoyés à votre domicile. Votre demande de carte d'admission ou le formulaire de vote par correspon-

dance doivent être renvoyés directement au Crédit Agricole Indosuez qui gère le compte titres de Carrefour.

Vous êtes actionnaire au nominatif pur ou administré

Vos actions doivent être inscrites 3 jours au moins avant l'Assemblée au CA-IS Corporate Trust, gestionnaire mandaté par Carrefour, (pour les actionnaires au nominatif pur) ou auprès de votre intermédiaire financier (pour les actionnaires au nominatif administré).

- Le CACEIS Corporate Trust adressera automatiquement à votre domicile l'avis de convocation à l'Assemblée ainsi que votre demande de carte d'admission.

- Il vous suffit de retourner au CACEIS Corporate Trust votre demande de carte d'admission dûment remplie, en l'insérant dans

l'enveloppe pré-affranchie jointe.

- La carte d'admission vous sera adressée en retour par le CACEIS Corporate Trust.

- Le jour de l'Assemblée vous devrez vous présenter muni de votre carte d'admission.

Vous êtes actionnaire au porteur :

Vous devez impérativement faire immobiliser vos titres, 2 jours au moins avant l'Assemblée et jusqu'à l'issue de celle-ci par l'intermédiaire financier qui en assure la gestion.

Pour participer à l'Assemblée, vous devez demander à votre intermédiaire financier d'adresser au CACEIS Corporate Trust les documents suivants :

- le certificat d'immobilisation de vos titres Carrefour ;

LA RÉPARTITION DU CAPITAL

La répartition du capital au 31 décembre 2008

31 décembre 2008

| Actionnaires | Nombre de titres | En % |
|---------------------|------------------|----------------|
| Blue Capital | 75326258 | 10,69% |
| Blue Partner Sarl | 15166770 | 2,15% |
| Groupe Arnault SAS* | 5000000 | 0,71% |
| Salariés | 7421440 | 1,05% |
| Autodétention | 19325573 | 2,74% |
| Autocontrôle | - | - |
| Public | 582662675 | 82,66% |
| Total | 704902716 | 100,00% |

<http://www.carrefour.com/cdc/finance-fr/espace-actionnaire/publications-fr/>

- la demande de carte d'admission.

La carte d'admission vous sera adressée par le CACEIS Corporate Trust. Le jour de l'Assemblée, vous devrez vous présenter muni de votre carte d'admission.

Comment voter ?

À défaut d'assister personnellement à l'Assemblée vous pouvez soit :

- voter par correspondance
- donner procuration à un autre actionnaire ou à votre conjoint ;
- donner pouvoir au Président en remplissant le formulaire de vote par correspondance ou par procuration.

Le formulaire de vote par correspondance ou par procuration est envoyé systématiquement à chaque actionnaire inscrit au nominatif et cela au minimum 16 jours avant l'Assemblée.

Pour les actionnaires au porteur, le formulaire de vote par correspondance ou par procuration est disponible sur demande auprès de l'établissement bancaire gestionnaire de leurs titres.

Le formulaire de vote par correspondance ou par procuration devra être retourné dans les plus brefs délais

Si vous êtes actionnaire au nominatif :

au CACEIS Corporate Trust Service aux émetteurs

14, rue Rouget de Lisle 92862 Issy-les-Moulineaux Cedex 09

Tel : 01 57 78 34 44, Fax : 01 49 08 05 80, e-mail : ct-contact@caceis.com

Si vous êtes actionnaire au porteur :

à votre intermédiaire financier, accompagné de la demande d'immo-

bilisation de vos titres.

Votre intermédiaire financier se chargera ensuite d'adresser ces deux documents au CACEIS Corporate Trust pour prise en compte de votre vote.

Acheter ou vendre ses actions

À qui s'adresser ?

Si vos titres sont inscrits au nominatif pur,

Vos ordres sont à adresser directement à CACEIS Corporate Trust :

par téléphone au 01 57 78 34 44 ; par fax au 01 49 08 05 80 par courrier :

CACEIS Corporate Trust
Service Relation Investisseurs
14, rue Rouget-de-Lisle
92862 Issy-les-Moulineaux
Cedex 9

NB : Dans le cas d'un ordre transmis par téléphone, vous devez impérativement le confirmer par fax ou par courrier.

Si vos titres ne sont pas inscrits au nominatif pur,

Adressez-vous à votre intermédiaire financier. C'est lui qui se charge de l'exécution de l'ordre ainsi que de la tenue de votre compte, de l'encaissement des coupons et de l'envoi d'un avis d'opéré stipulant l'exécution de l'ordre de Bourse.

En fin d'année, c'est encore lui qui vous adressera les formulaires fiscaux nécessaires aux déclarations de cessions et de revenus sur les dividendes perçus.

Comment libeller votre ordre ?

L'ordre peut être passé par écrit, téléphone (suivi d'une confirmation écrite), télécopie ou internet.

Il doit comporter : le sens de l'opération (achat ou vente), le nom de la valeur et/ou le code ISIN, le nombre de titres, le numéro du compte concerné, la durée de validité, le type d'ordre.

Le délai d'exécution et le règlement des ordres

Pour les actionnaires au nominatif pur:

Délai : Dès réception des instructions l'ordre est transmis sur le marché et si les conditions de marché le permettent, l'ordre sera alors exécuté. Dès l'exécution de l'ordre sur le marché, un avis d'opération vous est adressé.

Règlement :

En cas d'achat : CACEIS Corporate Trust vous adresse le décompte de l'opération de Bourse. À réception du règlement de la transaction par chèque bancaire (libellé à l'ordre de CACEIS Corporate Trust), vous serez inscrit au nominatif pur et recevrez votre attestation d'inscription.

En cas de vente : Le montant vous est réglé directement par le CACEIS Corporate Trust, par envoi d'un chèque à votre nom ou par virement bancaire (joindre un RIB du compte de destination).

Toutefois, le produit des cessions sera retenu jusqu'à réception de la confirmation de votre ordre dans les services de CACEIS Corporate Trust (cas d'un ordre téléphoné). Les ordres d'achat ou de vente non exécutés au comptant sont annulés automatiquement à la fin de chaque mois civil. Les ordres annulés ne sont pas renouvelés systématiquement.

Pour le paiement de dividendes ou de cessions de titres, les règlements seront effectués soit par envoi d'un lettre-chèque-, soit par virement sur votre compte bancaire (transmettre au préalable un relevé d'identité bancaire).

Pour les actionnaires au nominatif administré ou au porteur :

Consultez votre intermédiaire financier.

Service Relations Actionnaires

26 quai Michelet TSA 20016

92695 Levallois-Perret Cedex

Tél. : 0 805 902 902 (appel gratuit), e-mail: actionnaires@carrefour.com



ON PEUT VOUS VOIR?

VOUS VOYEZ BIEN QUE JE SUIS EN PAUSE!

Conflits autour des temps de pause des caissières

Dessin paru le 9 avril dans le journal Ouest-France pour illustrer un article sur le conflit qui oppose la CFDT Carrefour sur le forfait pause et le smic

Ouest-France

L'Hyper !

