

AIX en Provence Kasbarian Lydia
ALENCON Blaise Edith
AULNAY SOUS BOIS Kabbaj Elisabeth
BERCK Nyga Pascal
BOURGES Papet Gérard
CHALONS SUD Grosbois Sylvie
CHARLEVILLE-MEUSE Vergeade Willy
CHERBOURG Diguët Christian
COTE DE NACRE Le Saulnier J. Luc
CRETEIL Galinou Renée
FOURMIE Dagneau Bruno
LA CIOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR YVON Gautreau Geneviève
LAON Treffert Fatima
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL Amine-Eddin Nadia
MOULINS Rickeboer Colette
NICE TNL Dupret Patricia
PAIMPOL Jegou Philippe
QUIMPER Mayeur Patrick
SANNOIS Hervieux Joëlle
SARTROUVILLE Sangleboeuf Luc
SAV Carpiquet St Dizier Denis
SAV R SUD-OUEST Dauga Jean-Jacques

ST BRICE Clémentia Emile
THONVILLE Bardin Christianne
TRANS EN PROVENCE Bouteille Chantal
TROYES Bougault Daniel
UZES Chaix Bernadette
VILLEJUIF Vargas Antoinette
VITROLLES Natchoo Serge

Franchises Le délégué syndical ENVOI S PAR INTERNET

AMIENS Marotte Bernadette
ANGERS Gd Maine Levron Aline
ANGERS St Serge Duchesne Annie
ANGLET Sansebastier Martin
ANTIBES Duval Jacques
BEAUCAIRE Guay Michel
BELLE EPINE Zirafi Serge
BONNEVEINE Acariès Joseph
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champ Piquet Pascal
CHAMNORD Dereymez Michèle
CHARTRES Testault Marc
CHATEAU THIER Noailles Monique
CHATEAUX Richard Eliane

CHOLET Crespel David
CONDE/ESCAULT Kolwalski Elisabeth
DRAGUIGNAN Maunier J. François
ETAMPES Parrain Claude
EVRY Carasco Roland
GRUCHET LE VALENTIN Gratigny M. Claude
HEROUVILLE Pasquier Bruno
IVRY/SEINE Fiquet Betty
L'HAY LES ROSES Dias Kathy
LE MERLAN Bernabe Guy
LOMME Bara Madeleine
LORIENT Jourdan Pascal
LORMONT Planet Joël
LYON la part Dieu Goncalves Yvette
MARSEILLE Gd ILE Pellicio Elisabeth
MERIGNAC Jonas Joël
MEYLAN Bruno Alain
MONDEVILLE Tillaut Nadine
MONTESSEON Marchand Françoise
MT ST AIGNAN Pernel Catherine
NEVERS/MARZY Estorge Michel
NICE LINGOSTIE Favre Serge
OLLIOULES Clenet Catherine

ORLEANS Lecland Dominique
ORMESSON Rodrigues Aurore
PARIS AUTEUIL Tourino Lola
PERPIGNAN Garcia Georges
QUETIGNY Gaiffe Pierre
REIMS Robitaille Eric
REIMS Cernay Vieux Francine
RENNES Alma Jules Yolande
RENNES Cesson Louis M. Christine
SARAN Vallee Isabelle
St BRIEUC Rio Yves
St HERBLAIN Vella Annie
ST MALO Denis Josette
TORCY Bailloux Michel
TOULON Gd Var Dubas Marie-Noëlle
VALENCIENNES Kliébasiéwicz Nicole
WASQUEHAL TREDEZ Claude
FEDERATION Mililat J. François
DRS CARREFOUR Delenne Jean-Luc

Ce fax est adressé à + de 50 sections par Internet, et vous ??

SOMMAIRE

Participation de groupe
Epargne salariale

A vous de juger !!

L'accord de participation de groupe CARREFOUR après consultation des CCE a été signé le 28 juin 2002 par quatre organisations syndicales (CFDT, CGC, FO et CFTC).

Cet accord est **dérogatoire (plus favorable que les règles de droit commun)** sur le périmètre en intégrant un groupe de sociétés et sur la formule de calcul en augmentant le montant déterminé à partir de la formule légale.

Il vient se substituer aux accords de participation existants dans les différentes sociétés du groupe. Il entre en application le 1er janvier 2003.

Négociations

Après cette signature les organisations syndicales ont continué les négociations pour mettre en place l'épargne salariale..

6 réunions ont été nécessaires pour aboutir à deux accords. Un Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire (PPESV) blocage 10 ans et un Plan d'Epargne de groupe (PEG) blocage sur 5 ans sont négociés.

Chaque plan bénéficiera d'un abondement allant de 40 à 20%. Les placements se feront dans 7 fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) dont 6 diversifiés. Un conseil de surveillance représentatif sera désigné. Le personnel bénéficiera d'informations et de formation.

L'équipe de négociation CFDT a négocié selon les objectifs définis, vous trouverez ci-dessous les conclusions de cette négociation.

Durant le mois de novembre les CCE sont consultés.

A vous la parole !

L'équipe de négociation CFDT

Serge Corfa (mandat Fédéral), **Sylvain Macé** (Carrefour Chartres), **Sophie Jacobik** (Champion Lamorlaye), **Dominique Nugre** (Logidis La Chapelle d'Armentières) et **Jean-Louis Bienvenu** (Carrefour St Herblain), **Aline Levron** (Angers Gd Maine)

Calendrier

Consultations - Agréments COB - Signature des accords - Information des salariés

Octobre: Négociation d'un projet d'accord PPESV et PEG

Novembre: Conseils de surveillance: modification des règlements des FCPE et harmonisation

Novembre/Décembre: Consultation des CCE sur les projets d'accord PPESV et PEG

Le 22 novembre tous les délégués nationaux CFDT des sociétés du groupe sont invités à se prononcer sur la signature de cet accord.

Décembre: Signature des accords PPESV et PEG (le 23/12)

Janvier: Obtention des autorisations COB

Février: Formation et information des salariés





Plan d'épargne salariale

Négociation terminée !

Les demandes CFDT sur l'épargne salariale

Ce que nous écrivions le 13 mai 2002

La CFDT aborde cette négociation avec la volonté d'aboutir sur les demandes suivantes:

J Une participation **unique** pour tous les salariés du groupe Carrefour France.

J Un accord **dérogatoire** basé sur l'accord Carrefour Hypermarchés.

J Un Plan d'épargne entreprise (**PEG**) unique pour les salariés du groupe.

J Un Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV).

J Une amélioration de l'**abondement**.

J Un **accord signé** par les organisations syndicales représentatives.

J Plus de **transparence** sur les éléments qui pèsent sur la participation.

J L'assistance d'**expert** pour guider les délégués dans les choix.

J Un conseil de surveillance **ouvert à tous** les acteurs sociaux de l'entreprise.

J Des outils de **communication** performants.

J Une **formation** du personnel sur les dispositifs d'épargne.

A vous de juger de la réalisation des objectifs CFDT

La CFDT revendique pour tous des droits identiques :

- accord d'entreprise par format,
- protection sociale unique (prévoyance, mutuelle),
- remise sur achat pour tous,
- participation de groupe,
- pré-retraite et retraite uniforme,
- chèque déjeuner,
- fonds de solidarité,
- aide au logement
- formation, ...

La CFDT est à l'écoute de tous les salariés du groupe. Elle fait évoluer leurs droits.

Carrefour 51 sociétés, 129 000 salariés

Carrefour est constitué de six activités (formats), de quatre métiers "supports" et des services marchands.

Les **formats** sont: les hypermarchés, les supermarchés, le hard discount, la proximité, le cash & carry et la restauration hors foyer.

Les **métiers** "supports" prestataires de services pour ces activités sont: l'informatique, l'administratif, les achats et la logistique.

Les **services marchands** sont: finances, assurances, vacances, optique, billetterie et services liés à l'automobile.

Tous sous le même toit, tous les mêmes droits

Pour la CFDT les salariés Carrefour doivent bénéficier d'avantages communs afin de **renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe Carrefour et créer une solidarité commune.**

Un socle social se constitue progressivement:

Pour tous les cadres: la même caisse de retraite, le même taux de cotisation et la même couverture (prévoyance et frais de soins)

Pour tous: un accord de participation de groupe qui permet d'associer sur les mêmes bases tous les salariés des entités ayant une activité en France.

Pour tous: un seul plan d'épargne (PEG) pour tous les salariés et un même dispositif pour favoriser une épargne longue (PPESV).

Pour la CFDT il faut aller plus loin étendre aux employés les avantages des cadres dont un accord de prévoyance groupe, Offrir à tous les salariés du groupe une "carte salariée" pour bénéficier d'avantages (remise sur achat...).



4 points importants:

- + la composition des FCPE
- + l'abondement
- + le conseil de surveillance
- + l'information et la formation des salariés

La composition des FCPE

Nous demandions:

- + Un plan d'épargne **unique** pour les sociétés du groupe
- + Un plan salarial à **long terme** dit PPESV
- + La mise en place de fonds **diversifiés** (action, obligation, monétaire) minorant les risques de placement
- + La mise en place de 10% de fonds **éthique** dans tous les fonds
- + Un pourcentage variable de l'économie **solidaire** dans tous les fonds 5% dans un fond + 1% dans chaque fond pour un total de 10%.

Nous obtenons :

- 4 L'unification des 12 plans d'épargne Actions 100% Carrefour dans un seul PEG (Carrefour Action)
- 4 Une gamme étendue de placements diversifié
- 7 FCPE pour le PEG,
- 4 FCPE pour le PPESV
- 4 La mise en place de 10% de fonds éthique dans le fond Multigestion
- 4 5% à 10% d'économie solidaire dans le fond Carrefour Equilibre
- 4 L'engagement que le conseil de surveillance étudiera l'introduction dans la gestion de tous les fonds de valeurs sélectionnées à partir des critères d'investissement socialement responsables et de titres de l'économie solidaire

Qu'est-ce que c'est ?

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et les versements volontaires et l'abondement correspondant peuvent être investis en parts et fractions de parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise suivants:

Carrefour Actions	Carrefour Multigestion
Carrefour Evolution	Carrefour Equilibre Solidaire
Carrefour Dynamique	Carrefour Prudence
	Carrefour Court Terme

Le portefeuille de chacun des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est composé de valeurs mobilières. La gamme de fonds proposée permet une gestion optimale de l'épargne, au regard de la durée de placement et du niveau de risque accepté.

Le Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire (PPESV) comporte quatre Fonds Communs de Placement d'Entreprise.

- **Carrefour Multigestion** (85% d'actions dont 10% d'actions Carrefour, 15% d'obligations) L'actif est composé pour 10% de fonds éthiques.
- **Carrefour Equilibre Solidaire** (à parité 50 % actions dont 10% d'actions Carrefour, 50 % d'obligations). La part d'obligations dans le portefeuille vient compenser les risques liés aux marchés actions et apporte ainsi une plus grande régularité. **Ce fonds sera investi entre 5% et 10% de son actif en titres de l'économie solidaire.**
- **Carrefour Prudence** (15% d'actions, 85% d'obligations), la partie obligataire apporte une plus grande sécurisation, l'objectif étant de réduire le niveau de risque en recherchant néanmoins sur les marchés des taux (emprunts d'états, obligations d'entreprises) une performance sensiblement supérieure à celle obtenue sur le marché monétaire.
- **Carrefour Court Terme** (90% monétaire, 10% obligataire), le fonds est réparti dans 2 OPCVM et permet une progression régulière de la performance très proche des rendements obtenus sur le marché monétaire.

A ces quatre fonds il convient d'ajouter, dans le PEG, 3 fonds qui existent actuellement.



Carrefour Actions (100% actions Carrefour regroupe les FCPE de 7 sociétés dont le fond D de Carrefour hypermarchés).

Carrefour Evolution (65% actions diverses dont 10% Carrefour),

Carrefour Dynamique (70% actions diverses dont 20% Carrefour)

Nous demandions :

+ Un **taux d'abondement** basé sur la réalité des abondements pratiqués dans les hypermarchés et suivant la durée du blocage (5 ou 10 ans).

+ **L'amélioration** des possibilités d'abondement (participation, intéressement, transfert).

+ **Différencier** l'abondement pour les placements volontaires et l'abondement sur des fonds attribués par la direction (intéressement, participation, transfert des fonds disponibles),

+ **Favoriser** les bas salaires et les versements de l'entreprise (participation, intéressement)

+ Prévoir la possibilité de **revoir** (à la hausse) le montant des abondements de façon régulière.

Nous obtenons:

4 Un abondement identique sur le PEG et le PPESV (sauf pour le versement de la participation)

4 Un abondement de 30% sur la participation dans le PPESV

4 Un abondement globalement amélioré pour l'intéressement

Au regard de l'abondement actuel pratiqué pour les hypers.

3 L'abondement volontaire sur le fond multigestion et E passe de 10% à 20%

3 L'abondement volontaire sur le fond D (action Carrefour) passe de 25 à 20 %,

3 L'abondement de l'intéressement sur les fonds E et multigestion passe de 15 à 20% ou 40% dans la limite de 400 euros et dans tous les fonds

3 L'abondement sur l'intéressement pour le fond Action passe de 30% à 20% ou 40% dans la limite de 400 euros

3 La participation est abondée de 30% en cas de versement dans le PPESV (nouveau)

Qu'est-ce que c'est ?

PPESV: Abondement de l'entreprise

Abondement de l'entreprise sur les sommes issues de la participation

Le taux de l'abondement est de 30% du versement du salarié issu de la participation aux résultats. Néanmoins, le montant total des versements complémentaires effectués par l'entreprise sur les sommes issues de la participation aux résultats ne pourra pas dépasser une somme globale déterminée de 12 millions d'euros par an pour les années 2002, 2003 et 2004 pour l'ensemble des bénéficiaires. **Cette limite pourra cependant être revue chaque année avec les parties signataires..**

Abondement de l'entreprise sur les versements volontaires:

Le montant des versements complémentaires que chaque société signataire ou adhérente s'engage à effectuer sera de 20%, pour les versements volontaires à l'exclusion de l'intéressement où ce taux est porté à **40% pour les 400 premiers euros placés**, la partie supérieure à 400 euros bénéficie d'un taux d'abondement de 20%

Plafond d'abondement: En tout état de cause, par année civile et par bénéficiaire, le montant de l'abondement ne pourra excéder un plafond de 2 300 euros pour les sommes investies dans le PPESV, s'ajoutant à l'abondement versé le cas échéant sur le Plan d'Epargne de Groupe (PEG).

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

PEG: Abondement de l'entreprise

Le montant des versements complémentaires sera identique pour chaque société adhérente qui s'engage à effectuer:

▪ si les versements volontaires sont versés dans les fonds " Carrefour Actions ", " Carrefour Multigestion ", " Carrefour Dynamique ", " Carrefour Equilibre ", " Carrefour Evolution ", " Carrefour Prudence ", " Carrefour Court Terme ", **le taux de l'abondement est de 20% des sommes placées,**

▪ pour le placement des **primes d'intéressement** les **400 premiers Euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 40%**, au-delà le taux de l'abondement est de 20%.

L'abondement est réservé aux salariés inscrits aux effectifs à la date du versement. Il est versé par l'entreprise simultanément au versement du salarié. Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise au titre du PEG, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur (2 300 euros à la date de signature du présent règlement et 3 450 euros, plafond majoré, pour les versements dans le fonds Carrefour Actions).



Le Conseil de surveillance

Nous demandions:

+ Un conseil de surveillance **ouvert à tous** les acteurs sociaux de l'entreprise.

+ Un conseil de surveillance **commun** à tous les FCPE du PEG et PPESV.

+ Une **majorité** pour les représentants du personnel au sein du Conseil

+ Un collège de membre élus à la **proportionnelle** par le comité de groupe et un collège désigné les organisations syndicales représentatives.

+ Un nombre de **pouvoir** limité afin que chacun s'implique et que le Conseil de surveillance soit un véritable lieu d'échange et de décision.

+ Une **formation et une information** des représentants des salariés.

+ L'assistance d'**expert** pour guider les délégués dans leurs choix.

Nous obtenons:

4 Un conseil de surveillance commun à tous les FCPE du PEG et du PPESV.

4 Une majorité de deux voix pour les représentants des salariés au Conseil.

4 Un conseil désigné par les organisations syndicales représentatives sur le plan national: FO, CFDT, CGT, CFTC, CGC.

4 Une formation de 5 jours pour les membres du Conseil de surveillance.

4 L'envoi des informations nécessaires pour cette surveillance.

4 L'aide d'un expert extérieur.

Pour la mise en place du premier conseil de surveillance, le nombre de titulaires par organisation syndicale représentative sera de :

CFDT (4), FGTA-FO (10), CGT (4), CFTC (1), CFE-CGC (1);

Qu'est-ce que c'est ?

Le Conseil de Surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance est commun pour tous les Fonds Commun de Placement d'Entreprise .

Le Conseil de Surveillance de 38 membres est composé majoritairement de représentants des salariés

- **vingt membres** titulaires et vingt membres suppléants,, désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national parmi les salariés des sociétés du groupe, le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chaque organisation syndicale étant proportionnel à son nombre de titulaires (premier et second collèges) du Comité de Groupe France. Le conseil de surveillance est renouvelé chaque fois que le comité de groupe France est renouvelé.

- **dix huit membres** titulaires et dix huit membres suppléants représentant les sociétés signataires ou adhérentes à cet accord, désignés par la Direction des Ressources Humaines France.



Le rôle du conseil de surveillance

Le Conseil de Surveillance se réunit au moins trois fois par an pour:

- l'examen du rapport de gestion et des comptes annuel des Fonds,
- l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des Fonds
- l'adoption de son rapport annuel. Il peut se faire assister d'un conseil extérieur indépendant.

Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des Fonds. Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il décide des transformations, fusions, scissions et liquidations des Fonds. Le conseil décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange.

Il peut demander à entendre pour chacun des fonds la Société de Gestion, le Dépositaire et le Commissaire aux Comptes du Fonds . Le Conseil de Surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

Les membres du conseil de surveillance ont accès par le teneur de comptes à des informations sur l'utilisation du PEG.

Nous demandions :

+ Une **information et une formation** des salariés afin qu'ils puissent choisir leurs placements, comprendre ce qu'est la participation et les arcanes de la bourse.

+ Plus de **transparence** sur les éléments qui pèsent sur la participation.

+ L'assistance d'**expert** pour guider les salariés dans les choix.

+ Des outils de **communication** performants.

+ Une **formation** du personnel sur les dispositifs d'épargne.

Nous obtenons :

4 La reconnaissance de l'importance de la communication (téléphone, internet...)

4 Une information par affichage et plaquette d'information

4 Mise en œuvre de moyens de formation

4 Un relevé récapitulatif ou un relevé patrimonial adressé chaque année

4 Une information détaillée des opérations boursières.

En cas de Litiges

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application du présent Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire seront soumis à un Comité de Conciliation composé d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord, d'une personne désignée par la Direction des Ressources Humaines et d'un Commissaire aux comptes du ou des fonds concernés.

Ce comité statue à la majorité ; à défaut d'acceptation de sa sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes de Caen.

Qu'est-ce que c'est ?

Information des salariés

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la communication pour permettre à chaque salarié d'identifier ses besoins d'épargne et de connaître les supports de placement les mieux adaptés à sa situation. Cela passe par la mise en œuvre de moyens complémentaires :

- formation sur les besoins d'épargne liés à un complément retraite pour permettre à chacun d'estimer le montant de sa retraite future et en fonction de la situation personnelle, l'éventuel besoin d'un complément

- formation sur les caractéristiques du plan d'épargne de groupe, les différents fonds communs de placements (positionnement, composition de l'actif, modalités de gestion, performances, benchmark)

- possibilité de joindre par téléphone une personne pour répondre à toutes questions sur l'épargne salariale et les fonds communs de placement

- possibilité d'accès par Internet pour connaître ou approfondir les différentes possibilités de placement et les arbitrages

Les règlements des FCPE sont disponibles par écrit sur simple demande auprès du gestionnaire administratif unique ou par Internet.

En outre, chaque participant reçoit chaque année du teneur de comptes unique un relevé récapitulatif sera adressé à chaque porteur de part. Si les avoirs détenus par un porteur sont supérieurs à 1 500 euros, ce relevé prendra la forme d'un relevé patrimonial.

Sur demande auprès du teneur de comptes, le salarié peut obtenir le rapport sur les opérations de chacun des Fonds. Celui-ci doit faire apparaître notamment :

- les plus-values ou moins-values réalisées calculées sur la base du prix moyen d'acquisition des titres vendus ;

- les produits des avoirs compris dans chaque Fonds ;

- les frais de gestion détaillés conformément aux dispositions contenues dans le règlement des Fonds.

Les salariés seront informés de l'existence et du contenu du Plan d'Epargne de Groupe selon les modalités suivantes :

- par affichage sur les panneaux de la Direction dans chaque établissement ;

- par une plaquette d'information qui sera remise par la Direction de chaque établissement aux salariés à l'occasion de réunions organisées sur le lieu de travail

- par le site internet du teneur de comptes Interépargne.