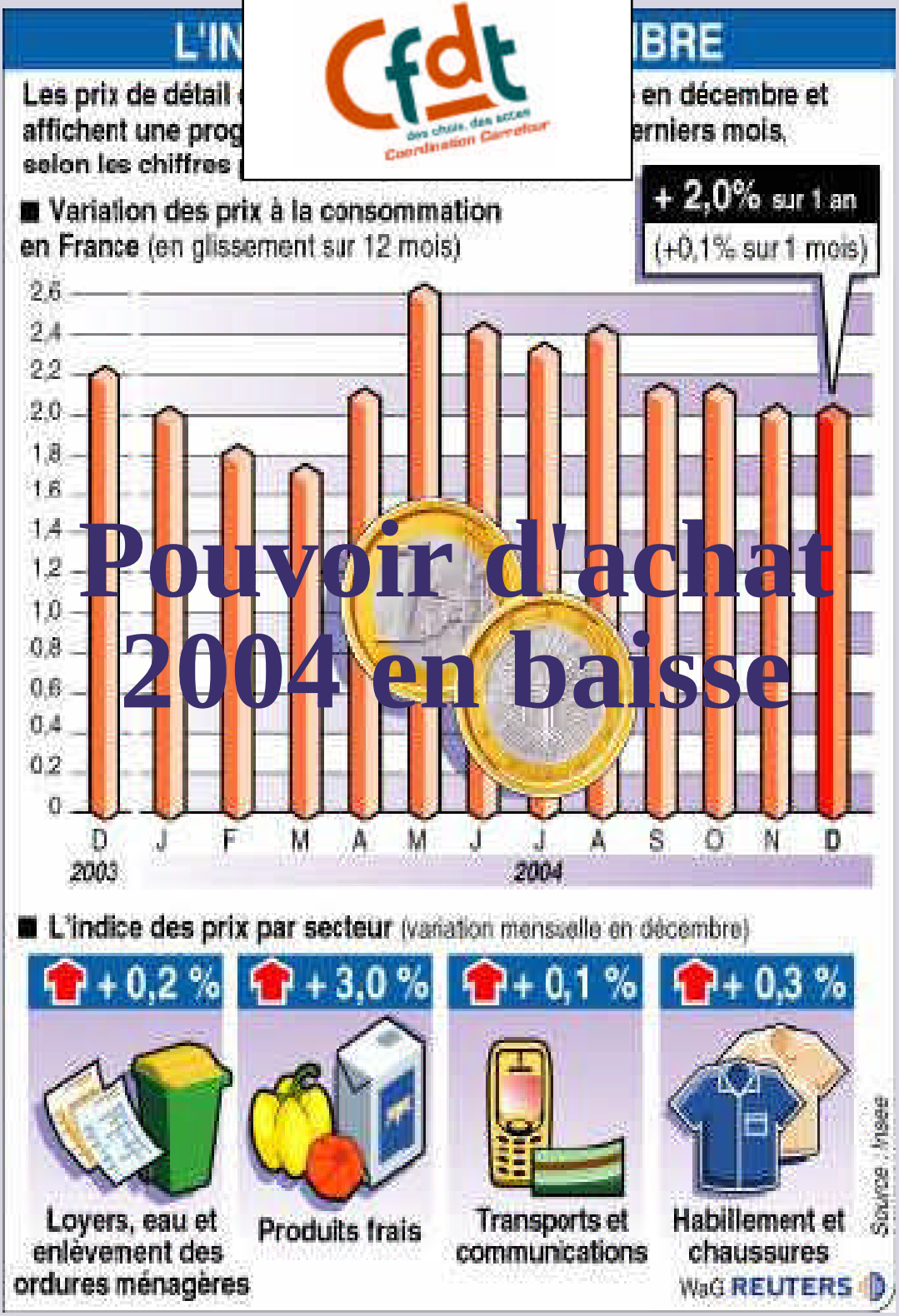
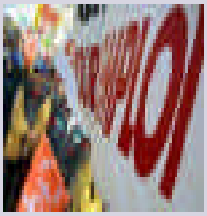
L'Hyper !

N°184/05
23 janvier 2005
20 pages

cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

Pouvoir d'achat 2004 en baisse





http://www.cfdt-carrefour.com E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr

OUVERTURE

Editorial

Qu'espérer de cette année ?

Des hommes solidaires, fraternels, généreux.

Sur cette si petite planète, les tsunamis de nos amis sont nos tsunamis

Les huit objectifs du millénaire

En 2000, les États-membres de l'ONU ont engagés huit "Objectifs de développement du Millénaire"

1. Éradiquer l'extrême pauvreté.

2. Mettre en œuvre une éducation primaire universelle.

3. Promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation féminine.

4. Réduire la mortalité infantile.

5. Améliorer la santé maternelle.

6. Combattre le sida, la malaria et d'autres maladies.

7. S'assurer de la soutenabilité environnementale.

8. Mettre en œuvre un partenariat mondial pour le développement.

170 militants attendus à la coordination CFDT Carrefour

Pour la 5ème année consécutive depuis la fusion Carrefour/Promodès la CFDT réunit ses militants.

En 2000 cette manifestation regroupait 82 militants; depuis la CFDT a fortement progressé, plus de 170 militants sont annoncés à la coordination des 1-2-3 février à La Pommeraye petit village entre Angers et Nantes.

Débats et réponses

Ce succès les organisateurs le doivent à la qualité de ces rencontres/formations qui allient débats et formation sur les sujets d'actualités.

Cette année, comme les autres années, on parlera de revendications et on préparera la paritaire mais au delà de cet aspect revendicatif la CFDT débattra démocratiquement de l'avenir de l'entreprise et de nos actions futures pour maintenir le 1/4 d'heure d'avance social.

L'arbre ne cache t-il pas la forêt, notre développement ne cache t-il pas nos faiblesses, sommes nous en phrase avec les salariés, la négociation-concertation est-elle toujours possible, sommes nous efficaces, utilisons nous et savons nous utiliser tous les moyens à notre disposition ?

C'est à ces questions et bien d'autres que les 170 délégués CFDT sont invités à répondre à travers des ateliers .

Rencontre avec la DRH/DRS

Comme il est de tradition la CFDT a invité la Direction des Ressources Humaines Carrefour a venir à la rencontre de ses militants.

Sans animosité mais fermement les délégués poseront les questions que les salariés, sur le terrain, se posent sur les actions sociales et commerciales de Carrefour.

Bien entendu la fiche de paie sera à l'ordre du jour, 2005 détenant le record de perte de pouvoir d'achat pour les salariés mais aussi les restructurations, le mode de management et la politique commerciale.

Une première chez Carrefour .

Parce que les délégués CFDT Carrefour ne veulent pas d'un syndicalisme corporatif replié sur lui même nous débattrons des questions d'actualités comme la réforme de la retraite, la sécurité sociale.

François Chérèque secrétaire général de la CFDT viendra en personne rencontrer les militants et répondre à leurs questions.

Il s'agira ensuite, les questions, interrogations épuisées, de retour dans les magasins aux délégués CFDT de continuer leur combat pour que chez Carrefour CFDT rythme avec Solidarité et Efficacité.

t **Ouverture**

170 militants attendus **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

t **Actualités**

Défendre la RTT et l'emploi **page 04**

Négociations 2005 **page 06**

t **A l'affiche**

Paritaire encadrement **page 07**

Egalités prof. Hommes Femmes **page 10**

t **Dans les coulisses**

L'absentéisme **page 12**

s **La règle de jeu**

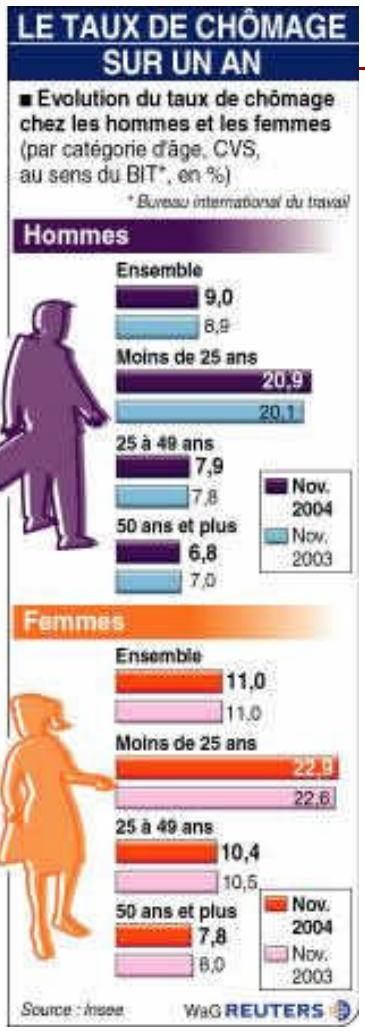
Assurance maladie 2005 **page 15**

Journée de solidarité **page 16**

s **Sur la scène**

Résultats économiques **page 18**

Capital et rumeurs **page 21**



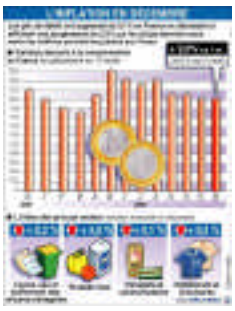
O Emploi

Après une légère baisse les deux mois précédents, le chômage a augmenté de 0,2% en novembre en France, avec 4.600 demandeurs d'emplois supplémentaires. Les jeunes chômeurs sont les plus touchés: leur nombre a augmenté de 1%.

A la fin novembre, la France comptait 2.448.900 demandeurs d'emploi

Le taux de chômage défini selon les critères du Bureau international du travail (BIT) s'établit toujours à **9,9% de la population active.**

O Pouvoir d'achat



L'indice des prix de détail en France a augmenté de 0,1% en décembre, ce qui porte à 2,0% l'inflation sur l'ensemble de l'année 2004, selon les données provisoires publiées par l'Insee.

Rappelons qu'en 2004 la direction et FO ont signé un accord pour 1,5% d'augmentation (1% en mars et 0,5% en octobre). Nous sommes loin du compte pour la deuxième année consécutive.

O Intéressement 2004

Le montant de l'intéressement national serait selon plusieurs directeurs de **0 euros.**

Pour beaucoup de magasin l'intéressement local sera de même.

Sans surprise ……

CHAMPION (CSF)

La prime d'intéressement était à fin novembre de 607 euros

CSIF

L'intéressement collectif sera de 81 euros pour 2004 (1015 euros l'année dernière)

Manifestation le samedi 5 février 2005

Tous mobilisés le 5 février

La CFDT met l'accent sur la défense de la RTT pour l'emploi, et sur le pouvoir d'achat.

Tous mobilisés le 5 février.

La CFDT, la CGT, FO et la CFTC appellent à des manifestations partout en France sur le temps de travail – les 35 heures, la journée de solidarité –, le développement de l'emploi, l'exigence de vraies négociations salariales et la défense du Code du travail.

L'Unsa et Sud ont fait savoir qu'elles s'y joindraient.

Travailler plus pour gagner plus ?

Pour la CFDT, l'urgence d'une forte mobilisation réside surtout dans cette attaque contre les 35 heures. Et dans la demande croissante de pouvoir d'achat des salariés, qui exige d'engager des négociations salariales. Deux sujets que le gouvernement a entrepris de mélanger, par le concept fallacieux du " **travailler plus pour gagner plus ",** comme si le salarié était libre de choisir son emploi du temps professionnel. Manière aussi, pour le gouvernement, de dédouaner le patronat de sa passivité dans le domaine des négociations salariales.

L'amalgame, en tout cas, est réfuté par la CFDT, qui avait prévenu, dès son Bureau national de décembre, qu'elle saurait *" défendre et étendre "* la RTT, et qu'elle chercherait *" les convergences utiles avec les autres organisations syndicales afin de dénoncer "* les projets gouvernementaux.

Tous sauf la CGC

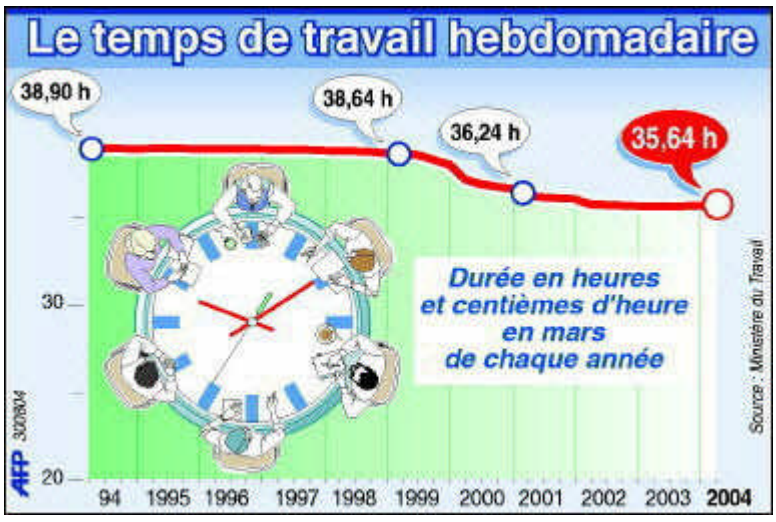
Si toutes les grandes organisations syndicales françaises se sont ralliés à la proposition de la CFDT tous ne viennent pas avec les mêmes objectifs . Ainsi la CFDT est préoccupée par les conséquences pour l'emploi d'une remise en cause de la RTT, FO pose en priorité la question salariale.

Quant à la CGC, elle *" ne partage pas l'analyse des autres organisations syndicales "*, invoquant le fait que, selon elle l'immense majorité des cadres aspirait à racheter les jours de RTT.

Première organisation chez les cadres, la CFDT exprime un point de vue tout à fait contraire : le rachat des jours RTT est *" la grande escroquerie du dispositif proposé par le gouvernement "* , dénonce l'Union confédérale des cadres. Car cette mesure nie les problèmes d'intensification et de charge de travail, et n'apporte qu'une *" hausse artificielle et provisoire du pouvoir d'achat "* . Dès lors, la logique *" argent contre temps "* s'assimile *" à un vol à la collectivité tout entière "* .

Les projets du gouvernement en cours.

Une mobilisation qui vient à point nommé, juste avant que l'Assemblée nationale commence à débattre d'une propo-



sition de loi déposée par l'UMP qui vise à remettre en cause la RTT, relayant ainsi les projets annoncés par le Premier ministre dans son " Contrat France 2005 ".

Projets, élaborés sans concertation, reniant ainsi le préambule de la loi Fillon sur le dialogue social, qui prévoit que tout projet législatif ou réglementaire est d'abord discuté avec les partenaires sociaux concernés.

Le texte comporte trois articles.

le compte épargne-temps

Le premier permet, dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise, d'utiliser le compte épargne-temps pour *" compléter la rémunération "* du salarié.

Heures supplémentaires

L'article 2 permet aux *" salariés qui le souhaitent, en accord avec leur employeur "* de travailler au-delà de l'épuisement du contingent d'heures supplémentaires annuel autorisé. Autrement dit, un " temps choisi " qui ne l'est pas, obtenu de gré à gré, et qui repousse les limites maximales de la durée hebdomadaire à celles déterminées au niveau européen, soit 48 heures…

Paiement dans les PME

Enfin, le dernier article prolonge jusqu'à la fin 2008 le régime dérogatoire et " transitoire " qui permet aux PME de moins de 20 salariés de payer les heures supplémentaires à 110 % et non à 125 %.

Les inégalités entre salariés s'installent donc dans la durée.

Après la journée dite " de solidarité ", ces nouveaux assouplissements menacent l'emploi sans rien régler de la question des salaires, accroissent les inégalités entre salariés,et portent les germes d'une dégradation de la vie au travail.

Un coup d'arrêt doit être donné.

Un décret du 21 décembre 2004 porte le contingent d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures par an et par salarié.

Mauvais pour l'emploi, dénonce la CFDT. Car si le contingent est aujourd'hui globalement sous-utilisé, en cas de reprise économique, les employeurs utiliseront d'abord cette marge de manœuvre plutôt que d'embaucher.

Pour les 35 h et le pouvoir d'achat

O Carrefour Dijon ouvre la nuit

Alors que Morgan et Kiabi qui avaient lancé la mode des ouvertures de nuit pour les soldes sont revenus à des horaires plus compatibles avec la vie des salariés Carrefour Toison d'or continue ces excès.

Les soldes d'hiver ont débuté vingt-quatre heures avant la plupart des départements, en Côte d'Or et Saône-et-Loire, où l' hypermarché Carrefour de Dijon a ouvert la marche à 00H01

"Nous avons compté entre 4.000 et 4.500 clients dans ce créneau horaire. Les remises allaient de -50 à -75% sur l'électronique, la photo, le cinéma, le son, la micro-informatique, le textile et le bazar", a affirmé le directeur de l'enseigne Carrefour à Dijon, Mohamed Mellah, qui avait déjà mené une telle opération lors des soldes d'été en 2004.

"Cela permet aux clients qui travaillent en journée de profiter de ces offres dès l'ouverture des soldes. Au niveau du personnel, nous faisons appel au volontariat et il y a des candidats", a-t-il poursuivi.

Cette pratique ne fait pas l'unanimité parmi les commerçants.

La CFDT n'est pas implanté dans ce magasin où FO est majoritaire!

ACTUALITES

Négociations 2005

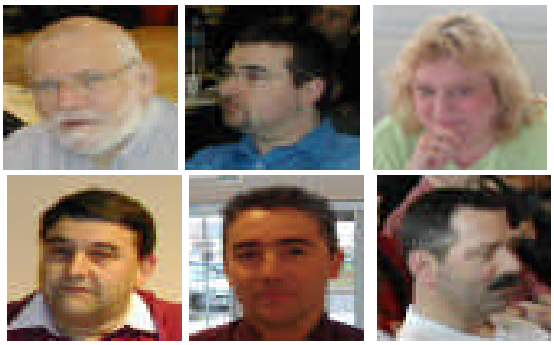
Priorités CFDT 2005

Le pouvoir d'achat

La défense de l'emploi

La RTT

O Délégués syndicaux centraux CFDT



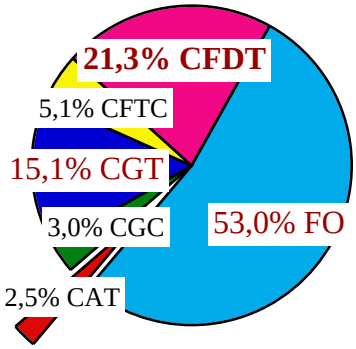
Groupe	Carrefour	Continent
Serge Corfa	Sylvain Macé	Francine Viseux
Continent 2001	Sogara	SNE
Michel Gay	Thierry Babot	Philippe Jegout

O Accord de droits syndicaux

Cet accord est en cours de signature, la CFDT est signataire ainsi que FO, CGT, CFTC, CAT (la CGC ne signe pas)

Collectivement cet accord est plus intéressant que l'accord actuel et ouvre de nouveaux droits.

Elus CE tout collège (31/12/2004)



O NAO 2005

Déroulement des négociations

21 janvier

Première réunion des NAO 2005. La DRS remet les documents obligatoires.

La délégation CFDT était composée des DSC nationaux **Francine Viseux et Sylvain Macé**.

1-2-3 février

Lors de la coordination CFDT les délégués présents réactualisent certains points des revendications toujours d'actualités de 2004 comme les jours fériés (4 passent à la trappe cette année) ou autres. points

Nous désignons les délégations CFDT de 10 membres pour la préparitaire et la paritaire.

10 février

Présentation en bilatérale (CFDT/DRS) de la plate forme revendicative de la CFDT. La délégation CFDT sera composée de 10 membres.

24 février

Paritaire. La délégation CFDT sera composée de 10 membres dont 5 appartenant à la commission exécutive (**Serge Corfa, Francine Viseux, Sylvain Macé, Aline Levron, Marie-Claude Gratigny**) et 5 venant des sections.

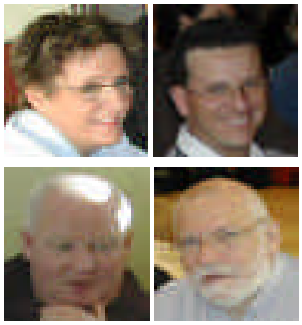
25 février au 2 mars

Consultation des salariés et des adhérents CFDT

3 mars

Réunion des DS CFDT pour décider de la signature ou non de l'accord qui sera proposé. Si non actions !!

Paritaire du 24 novembre 2004



Délégation CFDT :

Dominique Lecland *(Cadre Orléans),*
Philippe Pallaruelo *(Maîtrise Trans en Provence),*
Didier Ybert *(Maîtrise Mt St Aignan),*
Serge Corfa, *(DSG)*

O Préambule CFDT

La CFDT en préambule de la réunion souhaite connaître les intentions de l'entreprise. Celle-ci souhaite t-elle négocier réellement les statuts et les prérogatives de l'encadrement ?

Au vu des résultats des précédentes réunions, (en 2003 la rémunération pour le travail des dimanches et autres jours fériés), autant ne pas perdre notre temps, les même problèmes étant relevés depuis longtemps...

O Demandes CFDT

Elaborée avec l'encadrement qui accorde sa confiance à la CFDT.

La clause de mobilité

Pour la CFDT elle doit correspondre à une promotion et une augmentation de la rémunération, ce qui n'est pas toujours le cas (voir plus loin décision de justice).

C'est trop souvent le moyen de se débarrasser d'un indésirable.

Nous demandons à ce que les règles soient définies pour l'encadrer et que les moyens soient données.

Les horaires

Toujours la même chose, problème des repos, des amplitudes, du travail de nuit...

On a bon dos de dire que les cadres sont autonomes dans leur organisation...

Nous demandons un pointage, ce qui n'est pas en contradiction même dans le cadre du forfait jour, car l'employeur est tenu de communiquer le cas échéant la durée effective du travail de tout un chacun, cadre compris. Les nombreuses condamnations tant chez Carrefour qu'ailleurs le confirme au besoin.

Mise en place d'une majoration pour le travail de nuit, compte tenu des abus constatés, par exemple pour les implantations.

La rémunération

Avec 1.5% d'augmentation pour une inflation de 2%, pour les employés on voit la perte de pouvoir d'achat, pour l'encadrement avec la chape de plomb sur le sujet tabou des salaires, et surtout l'individualisation de ceux-ci, nonobstant les primes sur des objectifs non négociables.

Nous demandons une rémunération suivant deux volets, le premier basé sur une partie collective et le second axé sur une composante individuelle, sans oublier l'égalité hommes / femmes.

Grille de salaire minima au 1 janvier 2004

Niveau 6	**1837 euros**	*12 050,00F*
Niveau 7	**2115 euros**	*13 873,00F*
Niveau 8	**2920 euros**	*19 154,00F*
Niveau 9	**4728 euros**	*31 014,00F*

L'emploi

Une vrai reconnaissance, lutter contre la pression accrue,. L'encadrement est pris entre le marteau de la hiérarchie et l'enclume des objectifs économiques...

Quel est le rôle de l'encadrement devant les restructurations et autres réorganisations comme Mercure.

Quel est l'avenir de l'encadrement, niveau VII souvent remplacé par des niveaux IV.

Les subdélégation

Encore constatées pour des niveaux VII, sécurité et caisse.

Si tout le monde s'accorde sur le fait que celle-ci concerne les niveaux VIII, la divergence apparaît pour les chefs sécurité niveau VII, que la DRS considère comme concernés, alors que lors du CCE ils ont été exclus de son application.

Date de la paritaire cadres

Elle doit, pour être efficace être au plus prés de la date des NAO. Que faire en novembre, alors que l'année se termine!

Paritaire encadrement du 24 novembre 2004

Statuts agents de maîtrise

Qu'est-ce qu'un agent de maîtrise ? Dans les faits, toutes sortes de situations cohabitent, tout un tas d'appellations non répertoriées dans les accords, des 35 H et des 38 H, des augmentations automatiques pour les premiers, (taux employés), à la "tête du client" pour les autres.

En outre, tout le monde n'a pas été logé à la même enseigne lors de la fusion, avenant proposé ou pas...

Devenir des inventaires

Une rumeur de plus à priori...

O Tour de table

Les organisations syndicales présentes vont sur les mêmes points:

Pression croissante, accords n'ont respectés, travail de nuit, permanences, inventaires, implantations, horaires à rallonge… les objectifs sont établis sans concertation, l'encadrement voit son pouvoir de décision constamment diminué, et si on ramène le salaire perçu au nombre d'heures effectuées, le salaire correspond à celui d'un niveau IV.

On demande toujours plus à l'encadrement, sans contre partie, d'où la démotivation.

Les syndicats revendiquent la fixation d'objectifs réalistes, une révision des primes, la limitation des permanences à une par semaine, le respect des amplitudes, du repos hebdomadaire, plus de modification sur la prise de congés. La clarification de la situation des agents de maîtrise et le défaut d'entretien individuel pour certain.

Pour finir, le problème du contrat éthique souvent signé bien après le contrat de base.

La CGC remontée par son dernier échec judiciaire (contestation de la RTT), reproche la signature d'autres organisations syndicales (oubliant qu'elle a aussi signé cet accord) qui ont ainsi engagées l'avenir des cadres, bref de quoi se mêle t-on, !

C'est bien connu que pour la CGC tous les autres sont incompétents pour traiter de cette catégorie de salariés.

Pour le reste, elle rejoint les autres organisations sur la mobilité, les horaires, les heures de nuit, etc . ...

Comme quoi pour des non initiés on n'est pas trop mauvais!

Cadres CFDT

O Direction

La DRS expose que sur certains points, n'ayant pas mandat ou bien ne connaissant pas les orientations de l'entreprise, elle ne pourra pas se positionner, on verra tout cela en 2005.

Toutefois un certains nombres d'avancés vont avoir lieu, en premier lieu, la **date de paritaire** cadres qui sera désormais fixée dans la foulée de la paritaire générale.

La CFDT a signé un accord précisant que les négociations pour l'encadrement auront lieu dorénavant dans le courant du premier semestre.

Les salaires: la rémunération des cadres est et demeure individualisée, officiellement il n'y a pas de grille de salaire à partir du niveau VII et les avis diverges au sujet du nombre d'échelons... statut quo donc.

En ce qui concerne les **agents de maîtrise à 38 heures,** les augmentations de salaire seront collectives comme pour les maîtrise 35 H, indexées sur le pourcentage employés.

La CFDT a signé

Article 1 : salaire Minima Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal

Article 2 : rémunération effective L'augmentation de la rémunération des Agents de Maîtrise, qu'ils soient soumis à l'horaire de travail collectif ou à une convention de forfait heure, interviendra dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. "

Compte épargne temps généralisé au périmètre Continent 2001, pour uniformiser en cas de mutation inter sociétés.

La CFDT a signé un accord permettant aux cadres de Continent 2001 de bénéficier du compte épargne temps mis en place dans les autres filiales.

Voir L'hyper n°154/04 du 22/03/2004 pour plus de précision

Les **horaires** , un rappel des règles sera fait, mais d'ores et déjà, des recommandations sont faites aux directeurs.

La mobilité

Les parcours de carrières vont être clarifiés et communs pour tous dans le cadre d'une charte de gestion des carrières.

La mobilité sera récompensée et à contrario la sédentarisation génére-

ra un blocage des salaires: à responsabilité égale salaire maintenu !

Un certain nombre d'aide vont être mis en place, 1 à 4 mois de prime de rideau en fonction du lieu géographique.

La mobilité ne sera plus une source de sanction.

Un avenant au contrat de travail va être proposé à tout les cadres, dans lequel néanmoins la mobilité sera présentée comme étant la seule source de progrès notamment salarial.

La CFDT souhaite qu'au lieu de cet avenant, un accord collectif qui engagerait les partenaires sociaux pour le présent et l'avenir soit signé. Si les hommes changent, les écrits restent.

La direction s'était engagé fermement à transmettre aux partenaires sociaux le dossier concernant la mobilité, qu'elle estime "transparente" à ce jour malgré une relance écrite nous n'avons rien reçu.

Cette attitude augure mal l'esprit dans lequel s'engage la direction

O Mobile…des limites !

Affectée au magasin de **Bègles,** une salariée dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité reçoit une lettre recommandée lui notifiant son affectation au magasin de **l'Hay-les-Roses**. Refusant car sa rémunération dont une partie était variable allait baisser, elle est licenciée pour faute grave.

Pour l'employeur, se référant à une jurisprudence constante , le refus du salarié d'accepter une modification des conditions de travail est constitutif d'une faute disciplinaire .

Rejetant le pourvoi de l'employeur, la cour de cassation affirme qu'une clause de mobilité ne peut avoir pour effet de baisser la rémunération du salarié : " Mais attendu que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la rémunération de la salariée aurait été réduite du fait de cette mise en oeuvre, a légalement justifié sa décision "

O 48 h pour être muté !

Des téléacteurs sont informés de leur mutation de Paris à Aix en Provence . Ils disposent de 48h pour donner leur réponse. Refusant cette mutation, ils sont licenciés pour faute grave.

Pour la cour de cassation, la distance du domicile imposait un délai de réflexion suffisant : " Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait décidé de muter les salariés, à près de 800 kilomètres de leur domicile, dans la précipitation, sans leur donner un délai de réflexion suffisant et sans justifier du caractère légitime du transfert de son activité, la cour d'appel a pu décider que l'employeur avait abusé de son pouvoir de direction dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité de sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, que le moyen n'est pas fondé"

O Procès CGC et CGT

Le tribunal leur ayant donné tort sur leur demande de remettre en cause la RTT chez Carrefour la CGT et la CGC ont fait appel au jugement.

La publicité que la CFDT a fait à ce procès tourné essentiellement contre la RTT chez Carrefour n'a pas l'air de plaire à la CGC qui a cru utile de sortir un tract intitulé **"Rendons à César…".**

Un bien mauvais titre car la CFDT n'a jamais revendiqué une action contre la RTT bien au contraire nous avons comme la CGC signé l'accord sur la RTT mais nous ne renions pas, contrairement à elle, notre signature.

Non, La CFDT ne veut pas remettre en cause les accords de 1999 sur la réduction du temps de travail car cela voudrait dire remettre en cause les 35 heures

Oui, la CFDT se préoccupe de l'avenir du personnel de management et a des réponses pour son avenir

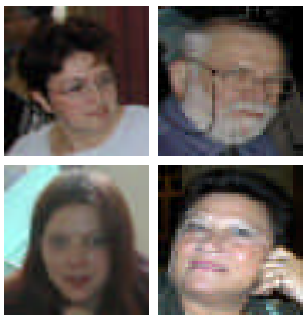
Oui, la CFDT veut syndiquer les cadres dans une organisation où ils côtoieront des employés pour obtenir plus d'avancée sociale et salariale pour tous.

Oui, la CFDT trouve désolant que les salariés n'auront pas de prime d'intéressement, alors que des cadres supérieurs auront des prime

Oui dans la lutte contre l'absentéisme nous refusons qu'on fasse jouer un rôle de garde chiourme aux managers.

Un deuxième procès CGC est annoncé à propos de la retraite des cadres. .Là aussi en son temps la CGC n'a émis aucune contestation.

Egalité professionnelle homme et femme



Délégation CFDT

***Brigitte Rayer** (Angers Gd Maine),*
***Yvette Goncalves** (Lyon la Part Dieu),*
***Christelle Carreau** (Cote de Nacre),*
***Serge Corfa** (DSG)*

La CFDT souhaite négocier un accord définissant les moyens sur 3 ans permettant de réduire les inégalités professionnelle entre hommes et femmes.

Une réunion paritaire sur l'égalité professionnelle entre homme et femme s'est tenue avec la direction le 8 décembre 2004. A cette occasion la délégation CFDT a précisé ses positions.

O Réduire toutes les inégalités

Carrefour a mis en place des outils pour lutter contre la discrimination.

+ Un accord sur le travail des handicapés a été signé,

+ L'entreprise s'est engagée sur l'embauche sans discrimination

+ Une commission senior a été mise en place

+ Une charte avec les fournisseurs sur le travail des enfants a été signé

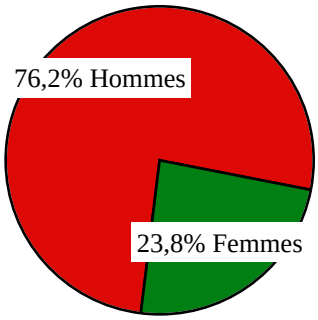
+ Un accord sur le respect des droits fondamentaux signé avec l'UNI.

O Egales mais différentes

L'entreprise emploie une majorité de femmes et pourtant rien n'a été mis en place sur l'égalité professionnelle hommes et femmes.

Force est de constater que l'égalité des chances n'existent pas. Les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiels non choisi et dans les emplois peu qualifiés; elles sont sous représentées dans les emplois de cadres, d'encadrement, de direction. Les clauses de mobilité sont un obstacle à une carrière. Elles touchent un salaire inférieur aux hommes particulièrement à cause des maternités et ont les plus mauvais horaires.

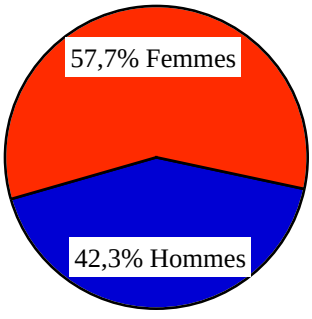
7216 Cadres Carrefour



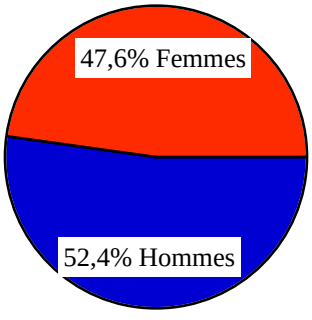
De même les hommes n'ont pas accès à certains emplois traditionnellement réservés aux femmes.

Pour la CFDT il faut construire ensemble, femmes et hommes, des revendications qui permettent à tous de vivre une véritable égalité des chances dans le monde du travail

Délégués (DP, CE) CFDT Carrefour



Délégués syndicaux CFDT Carrefour



	Hommes	Femmes
Délégués CFDT	**220**	**300**
Délégués syndicaux CFDT	**55**	**50**

O Propositions CFDT

La CFDT avance des propositions dans ce sens.

1) Créer un outil d'analyse des inégalités définissant des indicateurs pertinents particulièrement pour les métiers, rémunérations, formation, promotion, conditions de travail

2) Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine pour influer sur la politique de l'emploi et des embauches

3) Définir les actions prioritaires:

Etre mère ne doit pas être pénalisant (formation, pause, maintien du salaire, pénibilité, reprise du travail, halte garderie ou crèche).

Mixité des emplois particulièrement dans l'encadrement au poste de responsabilités (formation, quotas, mobilité)

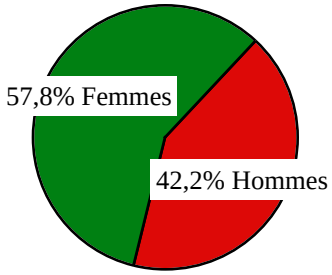
Violence au travail mise en place d'une discrimination positive sans effets préjudiciable à d'autres catégories

L'emploi après 60 ans qui touche principalement les femmes

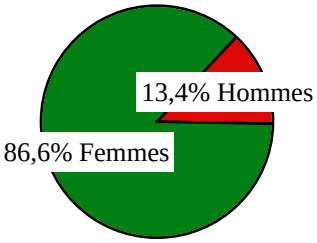
Le travail à temps partiel dont les étudiants principalement sur la formation.

4) Création d'une commission unique et permanente sur l'égalité prof. H/F et mise en place d'outils dans les magasins.

70 683 Salariés Carrefour



23 073 Salariés à Temps partiel Carrefour



Réponse de Carrefour

Pour la première fois les propositions de la CFDT semblent avoir été entendu par la direction qui accepte d'ouvrir des pistes.

La féminisation du recrutement des emplois cadres

Evolution vers les emplois considérés traditionnellement comme réservé aux hommes

Favoriser l'accès à la formation

Mesure pour favoriser la carrière particulièrement après une maternité

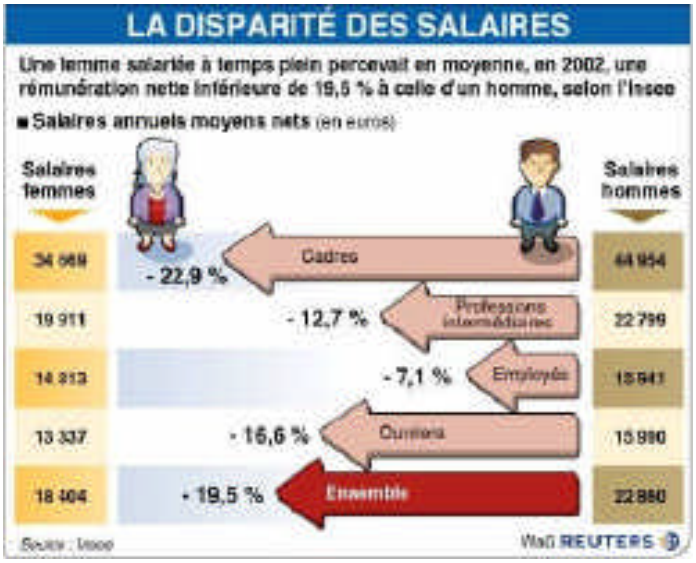
Des haltes garderies ou crèches dans les magasins financées en partie par les caisses d'allocations familiales c'est possible et c'est viables. Il suffit de le vouloir.

Mesures d'accompagnement de la féminisation des emplois (horaire, gestion des carrières)

Garantie de niveaux de rémunération équivalents

Mise en place d'une commission nationale égalité hommes et femmes.

Reste maintenant à concrétiser cette volonté par des actes et un accord.



L'absentéisme vu par l'Huma

Carrefour écrase les arrêts de maladie

Carrefour forme ses managers. Ils sont dorénavant priés de se mobiliser pour lutter contre l'absentéisme. Et de mener campagne pour parvenir à la « sensibilisation des employés », c'est-à-dire à les culpabiliser, à les « mobiliser » pour éviter les sanctions.

L'Humanité du 18 décembre publie un article très complet sur la méthode qu'à choisi Carrefour pour lutter contre l'absentéisme .

Rien à dire sur la qualité rédactionnel de cet article qui se contente de faire lecture de ce que Carrefour a publié : le livret sur l'absentéisme diffusé à tous et le module de formation pour l'encadrement qui lui est resté confidentiel mais que les organisations syndicales se sont procurées.

Vous trouverez des extraits de cet article pour ceux qui n'ont pas encore tout compris.

Les inter-titres sont de la CFDT

O Les « faux » malades

Comment la direction compte-t-elle faire baisser l'absentéisme ? D'abord, c'est un classique, en utilisant l'arme de la culpabilisation. En brandissant par exemple ce chiffre : « 7,54 %, 167 magasins fermés pendant un mois », lit-on page 5. Trois pages plus loin, nous découvrons que « le coût moyen par magasin (est) de 300 000 euros ». L'entreprise ne serait pas la seule pénalisée puisque quand le personnel manque « les rayons sont moins bien remplis et les ventes accusent le coup », se plaint la direction dans le livret.

Qui, page 9, explique que les salariés eux-mêmes y perdraient : « Le matin, quand notre manager nous annonce qu'il manque deux personnes, nous savons qu'il va falloir nous partager le travail. On le fait, bien sûr, mais ça ne nous donne pas envie d'être souriants. »

Qui en pâtit ? Tout le monde. Les absences « perturbent la bonne entente », « détériorent le climat social du magasin », « démotivent », font naître « un sentiment d'injustice et d'amertume ». Quant aux malheureux clients, « ils pâtissent également de cette situation : rapidité amoindrie, amabilité moyenne et professionnalisme pas vraiment au top ». On le voit, la marque qui « positive » ne fait pas vraiment dans la dentelle.

O Un absentéisme…

Dans ce chapitre, un « camembert » détaille « les dix raisons pour lesquelles on s'absente ». Avec le dessin d'un hospitalisé et d'un qui bulle sur un transat. Celui-là appartient aux 14 % d'« absences injustifiées » identifiées. Qui sont-ils ? Il suffit de tourner la page pour le savoir : « Certaines personnes s'absentent tout simplement parce que leur conjoint fait les ponts et la grande distribution, non. » À côté de ceux qui vivent, on l'aura compris, avec des fonctionnaires, il y a les 17 % d'arrêt de maladie de moins de huit jours, « très pénalisant, en termes de coût économique et d'organisation ».

Sortons nos calculettes. 17 + 14 = 31. 31 % d'arrêts de maladie louches et/ou « pénalisants » ; à côté, les pourcentages des « vrais » malades, définis par Carrefour comme victimes des « inévitables aléas de la vie », sont bien pâles : 7 % de « maladie de plus de trente jours », 13 % d'hospitalisation.

O Donnez de vos nouvelles

…Les deux autres vantent « l'entretien de retour ». C'est une autre invention pour remplir le « défi ». De retour dans son magasin après une absence, le salarié doit s'expliquer. « Nous souhaitons bien légitimement connaître la cause de votre arrêt », explique Carrefour le plus

sérieusement du monde. Pour « prendre de vos nouvelles » et « pour mieux comprendre les raisons », pardi !

La carte d'appel

Enfin, chaque salarié va recevoir une « carte d'appel », avec au dos le nom « du manager et de ses collègues ». Elle est destinée à clouer le bec des petits malins qui prétendent n'avoir pas prévenu « à temps » parce qu'ils ne savaient pas qui appeler. En langue Carrefour, « à temps » signifie tout de suite. Le salarié dispose d'un délai légal de quarante-huit heures ? « Rien n'empêche un manager d'appeler dès qu'il y a un retard », répond le document distribué aux intéressés. « Si le salarié ne se manifeste pas : le manager téléphone personnellement à celui-ci dans la première heure pour prendre des nouvelles, et trouver une solution au problème », ordonne le document. Le commentaire de l'intérêt de la mesure ressemble à un aveu de pression : « Sous couvert de prendre des nouvelles, la systématisation de l'appel fait que le salarié qui ne veut pas aller travailler sait que son manager va l'appeler. »

Le bâton

Le reste est à l'avenant. Ainsi, au moment de la paie, le responsable est invité à « faire le point » sur « l'assiduité ». Et sur le respect du « contrat moral » qui le lie à l'entreprise. Qu'il sache, par exemple, que dix minutes de retard « ce sont trois semi-remorques dans la cour ».

Après la sensibilisation, Carrefour sort le bâton. Pour prôner « des contre-visites pour les abus avérés », formaliser « chaque retard ou absence » avec « application de sanctions disciplinaires », enjoindre de parler « quotidiennement » de l'absentéisme, avec ce conseil : « Signaler les différents absents (...) et si la personne a prévenu ou pas. »

Avec ces pratiques Carrefour veut « débanaliser l'absence ». Le salarié est d'ailleurs obligé de remplir un « formulaire de re-accueil » dans lequel il doit détailler le « motif de l'absence », la date et le motif du précédent arrêt, s'il a usé de l'« appel spontané » et si non, pourquoi. Enfin, il dispose de quatre lignes pour ses « remarques éventuelles ».

Les cadres récompensés

« La direction management des ressources humaines s'est engagée sur un taux de 5,5 % en 2006 », conclut le document, où l'on voit aussi cet avis : « Le directeur rappelle que la B3 intégrera les efforts faits sur l'absentéisme, que l'absentéisme apparaîtra dans les APA de 2005, et qu'il fera l'objet d'un TOP-FLOP. » Traduction : les managers qui traqueront les absences seront augmentés, pas les autres.

Catherine Lafon (l'Humanité)

La citation du jour

Il est de l'intérêt du loup que les moutons soient gras et nombreux.

Jeremy Bentham (1748 - 1832), philosophe britannique.

L'absentéisme et la loi

O La CFDT interpelle l'inspecteur du travail.

Lettre de l'inspecteur du travail au directeur du magasin de Condé sur Escault

"Je vous demande donc de cesser la diffusion et l'affichage des documents jusqu'à consultation du comité d'établissement et communication auprès de moi"

Monsieur le directeur,

J'ai été saisie vos représentants du personnel qui me signalent la mise en place de nouvelles mesures visant à faire baisser le taux l'absentéisme dans l'entreprise Ces nouvelles mesures appellent de ma part les observations suivantes

« La carte d'appel » et « l'entretien de retour » constituent des prescriptions générales et permanentes au sens de l'article L 122-39 du Code du travail

Cela constitue à l'évidence une modification du règlement intérieur et ne peut être considéré comme de simples modalités d'application des mesures déjà contenues dans votre règlement intérieur.

Or il semble que la mise en oeuvre de ces réglés de conduite modifiant le règlement intérieur n'a été précédée ni de l'information et de la consultation du comité d'établissement, ni du CHSCT

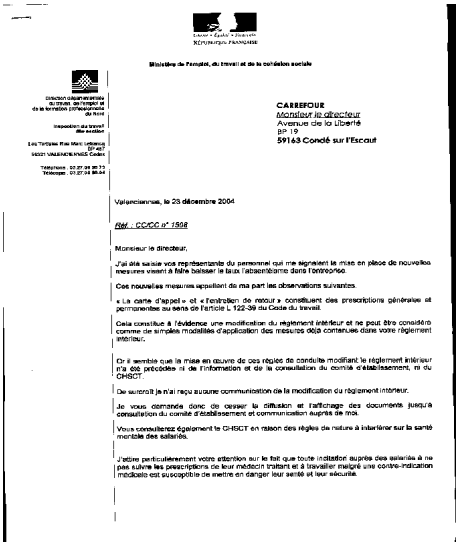
De surcroît je n'ai reçu aucune communication de la modification du règlement intérieur.

Je vous demande donc de cesser la diffusion et l'affichage des documents jusqu'à consultation du comité d'établissement et communication auprès de moi

Vous consulterez également le CHSCT en raison des règles de nature à interférer sur la santé mentale des salariés

J'attire particulièrement votre attention sur le fait que toute incitation auprès des salariés à ne pas suivre les prescriptions de leur médecin traitant et à travailler malgré une contre-indication médicale est susceptible de mettre en danger leur santé et leur sécurité

Je vous rappelle également que vous avez la faculté de faire procéder â une contre-visite lorsque vous êtes tenu, en application d'un texte conventionnel, d'assurer une indemnisation complémentaire de ta maladie mais qu'en aucun cas vous ne pouvez unilatéralement remettre en cause la validité des arrêts maladies délivrés par les médecins traitants.



Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

CARREFOUR
Monsieur le directeur
Avenue de la Liberté
BP 19
59163 Condé sur l'Escaut

Valenciennes, le 23 décembre 2004

Réf. : CC/CC n° 1568

Monsieur le directeur,

J'ai été saisie vos représentants du personnel qui me signalent la mise en place de nouvelles mesures visant à faire baisser le taux l'absentéisme dans l'entreprise.

Ces nouvelles mesures appellent de ma part les observations suivantes.

« La carte d'appel » et « l'entretien de retour » constituent des prescriptions générales et permanentes au sens de l'article L 122-39 du Code du travail.

Cela constitue à l'évidence une modification du règlement intérieur et ne peut être considéré comme de simples modalités d'application des mesures déjà contenues dans votre règlement intérieur.

Or il semble que la mise en oeuvre de ces réglés de conduite modifiant le règlement intérieur n'a été précédée ni de l'information et de la consultation du comité d'établissement, ni du CHSCT.

De surcroît je n'ai reçu aucune communication de la modification du règlement intérieur.

Je vous demande donc de cesser la diffusion et l'affichage des documents jusqu'à consultation du comité d'établissement et communication auprès de moi.

Vous consulterez également le CHSCT en raison des règles de nature à interférer sur la santé mentale des salariés.

J'attire particulièrement votre attention sur le fait que toute incitation auprès des salariés à ne pas suivre les prescriptions de leur médecin traitant et à travailler malgré une contre-indication médicale est susceptible de mettre en danger leur santé et leur sécurité

Assurance-maladie, ce qui change en 2005

O 1 euro par acte

Depuis le 1er janvier 2005, chaque acte médical coûte au patient 1 ¤, non remboursable par l'assurance-maladie ou les mutuelles. Limitée à 50 ¤ par personne et par an, cette contribution est automatiquement déduite des remboursements pour chaque consultation de généraliste ou spécialiste et pour tout examen de radiologie et de biologie.

Elle ne concerne pas les femmes enceintes de plus de six mois, les bénéficiaires de la CMU et les assurés de moins de 18 ans.

O Choix d'un médecin

A partir du 1er janvier 2005, les assurés sociaux de plus de 16 ans doivent choisir un médecin traitant.

Chaque assuré doit faire signer l'imprimé par son futur médecin traitant avant le 1er juillet 2005 puis le renvoyer à sa caisse.

Du moment qu'il est d'accord, tout médecin, généraliste ou spécialiste, libéral ou hospitalier, peut être choisi.

O Honoraires

Dès 2005, le tarif conventionnel des généralistes passe de 20 à 22 ¤.

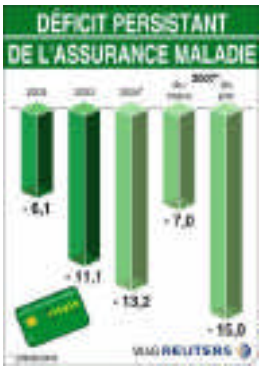
Pour les consultations courantes, le tarif de base des spécialistes en secteur 1 passe à 27 ¤ en 2005 et à 28 ¤ en 2006 - contre 23 ou 25 ¤ aujourd'hui.

O Coût variable

Depuis le 1er janvier, toute consultation chez le médecin traitant, généraliste ou spécialiste, est plafonnée à 20 ¤ et remboursable à 70% par l'assurance-maladie.

Ensuite, si l'assuré consulte un autre généraliste ou spécialiste, sur l'avis de son médecin traitant, il continuera d'être remboursé à 70% par la Sécu et profitera de tarifs fixes: 22 ¤ pour un généraliste, 27 ¤ pour une consultation simple chez un spécialiste (en 2005) et 40 ¤ pour un avis ponctuel.

A partir du 1er juillet 2005, si un assuré se rend chez un spécialiste sans s'être adressé, d'abord, à son médecin traitant, cela lui coûtera plus cher.



Pour un spécialiste conventionné, la consultation lui sera facturée jusqu'à 31,50 ¤ en 2005 et 32,90 ¤ en 2006 (contre 27 et 28 ¤ en tarif normal). Par ailleurs, la Sécu ne le remboursera que sur la base d'un tarif minimal, soit 17,50 ¤ seulement. Même chose pour un spécialiste du secteur 2. Consulté sans l'avis du médecin traitant, il pourra continuer à pratiquer le tarif de son choix. Quel que soit le montant final de la consultation, la Sécu ne remboursera au patient que 17,50 ¤.

Pour les consultations d'urgence ou sur un lieu de vacances, les suppléments ne s'appliquent pas.

O Exceptions

Certaines spécialités restent accessibles directement tout en étant remboursées à 70%. C'est le cas des gynécologues, des ophtalmologistes et des dentistes. Par ailleurs, les pédiatres ne sont pas concernés par la réforme puisque le choix d'un médecin traitant ne s'impose que pour les assurés de plus de 16 ans.

O Dossier médical

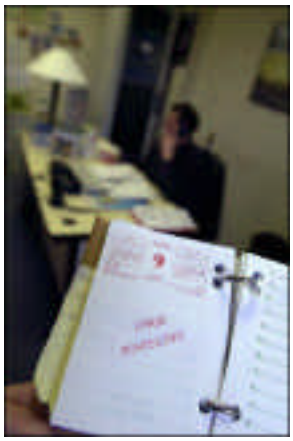
Géré par le médecin traitant, il doit être généralisé à tous les assurés sociaux au plus tard en juillet 2007. La confidentialité des données doit être garantie par une nouvelle carte Vitale sécurisée, intégrant la photo de l'assuré, mais aussi toutes les données médicales utiles en cas d'urgence.

Médecins en Europe pour 100 000 habitants

Rang	Pays	Nb médecins
1	Italie	603 médecins
2	Espagne	454 médecins
2	Grèce	454 médecins
4	Belgique	419 médecins
5	Suède	402 médecins
6	Allemagne	362 médecins
7	Danemark	343 médecins
8	**France**	**332** médecins
9	Pays-Bas	329 médecins
10	Portugal	324 médecins
10	Autriche	324 médecins
12	Luxembourg	315 médecins
13	Finlande	311 médecins
14	Irlande	240 médecins
15	Royaume-Uni	180 médecins

JOURNEE DE SOLIDARITÉ

Une journée de travail non rémunérée



Position CFDT :

Aider les personnes dépendantes d'accord mais pas sous cette forme.

Il y a là une journée " gagne-poignon " pour les employeurs et une remise en cause du temps de travail.

Aujourd'hui avec le gouvernement ce n'est plus

" La RTT sans perte de salaire"

mais

" l'ATT sans salaire "

RTT: Réduction du temps de travail.

ATT : Augmentation du temps de travail

O Que dit la loi

La loi a institué une " journée de solidarité", pour alimenter une "caisse nationale de solidarité pour l'autonomie", destinée à améliorer la prise en charge des personnes âgées et des handicapés.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail par an pour les salariés et d'une contribution financière pour les employeurs. Cette contribution de 0,3 % sur les salaires est à la charge des entreprises depuis le 1er juillet 2004.

O Qui est concerné ?

La journée de solidarité concerne tous les salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, à l'exception de ceux de moins de 18 ans, si la journée prévue dans leur entreprise est un jour férié.

Une seule journée par an est obligatoire. Si un salarié l'a déjà accomplie, par exemple parce qu'il a changé d'entreprise dans l'année, ces heures lui seront payées comme des heures supplémentaires, mais il pourra aussi refuser de les effectuer sans pour autant être sanctionné.

La diversité des situations de travail est prise en compte. Cette journée de solidarité sera de sept heures pour un salarié à temps complet, et réduite proportionnellement pour un salarié à temps partiel. Pour les cadres qui ont conclu une convention annuelle de forfait en jours, celle-ci sera augmentée d'une journée.

En conséquence, le plafond de la durée annuelle de travail est porté de 1 600 heures à 1 607 heures. Et de 217 jours à 218 jours, pour les conventions de forfait en jours.

O Quand fixer ce jour ?

En l'absence d'accord collectif (accord de branche ou accord d'entreprise), la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte à partir de 2005.

Dans les autres cas, elle peut être un autre jour férié habituellement chômé, à l'exception du 1er mai. On pourra également y consacrer une journée de RTT ou tout autre jour habituellement non travaillé, comme un samedi ou tout autre jour qui permette le travail d'un jour auparavant non travaillé.

En revanche, on ne pourra pas choisir le dimanche, dans la mesure où la loi ne modifie pas le droit commun au repos dominical des salariés.

L'accomplissement d'une journée de solidarité (par exemple le samedi) ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de travail fixée à 48 heures.

O Qui décide ?

Ce sont en principe les partenaires sociaux qui fixent la date de la journée de solidarité par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

L'accord doit préciser clairement la journée retenue comme journée de solidarité, et en aucun cas se borner à renvoyer à l'employeur le soin d'en décider unilatéralement.

En l'absence d'un accord collectif, l'employeur peut cependant depuis le 1er juillet 2004 décider de fixer unilatéralement cette journée à une autre date que le lundi de Pentecôte (à condition de consulter au préalable le comité d'entreprise ou les délégués du personnel), dans les cas suivants : quand le lundi de Pentecôte est d'ordinaire travaillé dans l'entreprise et quand le lundi est un jour de repos hebdomadaire.

L'employeur peut également déterminer lui-même une journée spécifique pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne prévoit pas de travailler à la date de la journée de solidarité fixée pour le reste des salariés de l'entreprise.

Le salarié ne peut refuser d'effectuer la journée de solidarité en se prévalant de

son contrat de travail qui ne prévoyait pas l'accomplissement d'une telle journée.

O Quelles sont les incidences sur le bulletin de paie ?

Il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie de manière à apporter la preuve que la journée de solidarité a été effectuée. Mais cette journée de solidarité est par principe non rémunérée.

Le nombre d'heures effectuées dans ce cadre **(soit sept heures)** ne donne pas droit à des repos compensateurs, et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La loi prévoit d' astreindre les salariés qui ne bénéficient pas des avantages liés à la loi de mensualisation à une journée de travail supplémentaire, mais de les rémunérer normalement pour le travail accompli pendant cette journée de solidarité.

O Que va t-il se passer chez Carrefour ?

C'est l'inconnu et la direction n'a pas fait connaître sa position.

Il n'y a pas à ce jour d'accord collectif sur ce sujet que se soit au niveau de la branche ou des accords Carrefour.

Chez Carrefour de nombreux magasins sont ouverts le lundi de Pentecôte mais pas tous.

Chez Carrefour des salariés travaillent un jour férié alors que d'autres ne travaillent aucun.

Le travail d'un jour férié est majoré de 50%.

O Accord jours fériés chez Carrefour

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. "

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie " Employés – ouvriers " et " Agents de maîtrise ".

Cadres

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie " Cadres " relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à :

- 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

O Les jours fériés 2005

Cette année 3 jours fériés tombent un dimanche.

Les employeurs vont gagner de fait quatre jours fériés en 2005.

1er janvier Samedi Jour de l'an

28 mars Lundi de Pâques

1er mai Dimanche Fête du travail

5 mai Jeudi Ascension

8 mai Dimanche Victoire 1945

16 mai Lundi de Pentecôte

14 juillet Jeudi Fête nationale

15 août Lundi Assomption

1er novembre Mardi Toussaint

11 novembre Vendredi Armistice

25 décembre Dimanche Noël

Résultats économiques

O Résultats 4ème trimestre

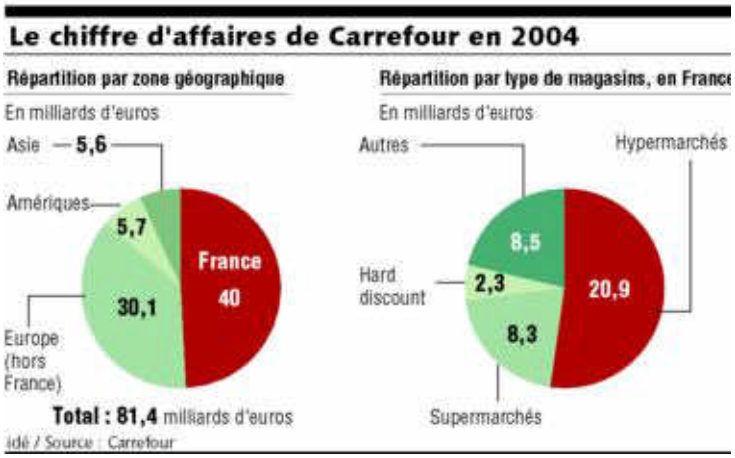
Groupe

Chiffre d'affaires Groupe 2004 : + 4,2% à changes constants (+ 3,2% à changes courants)

Chiffre d'affaires hors France 2004 : + 8,3% à changes constants

Chiffre d'affaires 4ème trimestre : +3,9% à changes constants

Au niveau mondial, Carrefour a engrangé un chiffre d'affaires de 81,4 milliards d'euros (+3,2%).



Légère éclaircie pour les hypermarchés en France

Les ventes dans l'Hexagone se sont établies à 6 milliards d'euros au 4e trimestre de l'exercice clos fin décembre.

Rebond de 0,3% au 4ème trimestre, grâce à l'essence et à une forte hausse des ventes de produits électronique et vidéo.

Hors essence et à magasins comparables, les ventes ont toutefois reculé 2,1%.

Au total, le chiffre d'affaires des hypermarchés français du groupe s'établit pour 2004 à 20,9 milliards d'euros, en recul de 2,6 % à données comparables, contre une baisse de 0,2 % en 2003.

Les hypers français ont été pénalisés par l'intensification de la politique de baisse des prix menée par l'enseigne (avec notamment une baisse des prix de 3,5% dans l'alimentaire) ce qui a diminué le panier moyen au 4ème trimestre de 2%.

Les **supermarchés** Champion ont vu leur activité progresser au 4e trimestre (2,2 % en comparable) de 6,9 %, à 2,2 milliards, et sur l'ensemble de l'année de 4,3 % (0,5 % en comparable), à 8,3 milliards.

Le **maxidiscompte** (Ed) affiche toujours une forte croissance, de 10,8 %, grâce à l'ouverture de 23 magasins sur les trois derniers mois 2004, même si la progression n'est que de 0,9 % à parc constant.

O Progression du CA hypers

Depuis novembre on sent une légère reprise.

En novembre 175 magasins sur 216 ont fait une progression de chiffre d'affaire. Avignon, Beaucaire Collégien Riom, Cholet Reims Cernay sont dans le peloton de tête alors que Coquelles, Auteuil la Roche sur Yon, Angers St Serge, Claye sont dans la voiture balai.

- **FRANCE**

	4EME TRIMESTRE 2004				2004			
	Ventes TTC (m€)	Mag Comp (%)	Expansion (%)	Total (%)	Ventes TTC (m€)	Mag Comp (%)	Expansion (%)	Total (%)
FRANCE	10 143	0,6	1,1	1,7	40 022	(1,6)	1,2	0,2
Hypermarchés	6 004	(0,1)	0,3	0,3	20 875	(2,6)	0,2	(2,3)
Supermarchés	2 201	2,2	4,7	6,9	8 316	0,5	3,8	4,3
Hard discount	594	0,9	9,9	10,8	2 297	2,9	11,2	14,1
Autres	2 145	0,7	(2,2)	(1,6)	8 534	0,6	(1,5)	(0,9)

Résultats économiques

Au mois de décembre se sont 135 magasins qui ont eu une progression positive. Beaucoup de petits magasins et des Continent dans le peloton de tête.

Quand on regarde le cumul à fin décembre de la progression du chiffre d'affaire Carrefour reste en baisse avec - 2,6% pour le total des magasins intégrés et - 1,5% pour les 216 magasins.

Dans le peloton de tête se détache 3 magasins franchisés (*) et les magasins agrandis ou rénovés.

Top 10 Magasins	Progression
La roche sur Yon*	31,7%
Collégien	18,1%
Beaucaire	10,3%
Orange*	9,2%
Soyaux	8,2%
Tarnos*	7,3%
St Quentin en Yvelines	6,7%
Riom	5,4%
Maubeuge	5,3%
Carré Sénart	5,3%

55 magasins sur 216 ont une progression positive.

Nîmes, Laval Coquelles, Sallanches* et St Egrève* sont les magasins du peloton de queue.

A remarquer quelques magasins **Reims Cernay** à la 19ème place des progressions, **Montesson** 160ème, **St Denis** à la 118 ème, **Marseille le Merlan** après une grève de 19 jours 204 ème, **Dijon Toison d'Or** qui abuse des ouvertures athypique se place à la 154ème position avec un CA en baisse, comme quoi !!

Comité de groupe

Lors du comité de groupe qui s'est déroulé les 16 et 17 décembre **Bernard Dunand** tout en annonçant son départ en retraite a présenté quelques chiffres

Le Chiffre d'affaire fin septembre

Le Chiffre d'affaire a fin septembre est en baisse de 2,6% (- 1,3% avec l'essence)

Formats	CA sans essence
Hyper	-4,1%
Super	+0,8%
Proxi	-1,0%
Promocash	-4,4%
Prodirest	+6,2%
Prodis	-3,0%

Les objectifs 2005

* Les prix
* Le marketing et la communication
* Le programme de fidélité
* Le non alimentaire chez Champion
* Expansion et modernisation des magasins
* Maîtriser les coûts.

Prix et …

Carrefour est jugé inférieur à ses concurrents sur les prix, les promotions et les ruptures..

Depuis novembre Carrefour est moins cher que ses concurrents.

O On vend

Le groupe a annoncé avoir signé avec le fonds d'investissement Aerium un protocole de vente de 13 galeries commerciales et de 19 hypermarchés en Pologne, République Tchèque, Slovaquie et Turquie pour un montant de 376 millions d'euros nets.

Carrefour utilisera ce montant pour accélérer son développement dans la région, où il a notamment acquis 13 hypers en Pologne repris à Ahold.

O On achète

Carrefour a annoncé sa prise de participation de 50% dans la société holding de contrôle de la famille Arlaud, qui détient Hyparlo, premier franchisé de Carrefour.

En échange de quoi Hyparlo prend 100% de sa filiale roumaine qu'elle

Restructurations dans le groupe

Lors du comité de groupe la CFDT a rappelé à Bernard Dunand qu'il devenait urgent de gérer les divers problèmes nés avec les décisions des dirigeants et leurs conséquences au niveau du groupe France. Il n'est pas normal de laisser des sociétés particulièrement de petite taille gérer seule les conséquences des restructurations qui touchent actuellement le groupe.

Comme pour la participation de groupe la solidarité du traitement social des modifications de l'entreprise doit se situer au niveau du groupe.

Il devient nécessaire qu'un accord de méthode soit négocié au niveau du groupe et que les salariés soient informés en amont des futurs réorganisations.

La CFDT a rappelé sa demande d'une carte salarié apportant à tous les salariés du groupe des avantages (remise prêt…)

Elle a souhaité la mise en place d'une communication groupe vers les salariés.

se partageait jusqu'ici avec Carrefour.

La filiale roumaine d'Hyparlo était détenue auparavant à 50/50 par Carrefour et Hyparlo. Carrefour conserve sa participation de 20% dans Hyparlo. Le management du franchisé sera assuré par le groupe familial avec **Gilles Pardi** comme président du directoire et Jean-**Michel Arlaud** comme directeur général.

O Carrefour Belgium:

Carrefour Belgium a enregistré un chiffre d'affaires de 5,261 milliards d'euros, soit une progression de 2,8% par rapport à 2003.

Les ventes belges sont en augmentation de 0,94% à 2,476 milliards d'euros pour les 56 hypermarchés alors que la hausse est de 4,8% (2,9% à magasins comparables) à 2,785 milliards d'euros dans les 77 supermarchés GB intégrés et les 361 franchisés GB.

Pour 2005, le groupe compte poursuivre sa politique d'ouverture de magasins pour franchir le cap des 500 points de vente en Belgique.

O Structures

Carrefour simplifie ces structures, un discours que nous avons souvent entendus mais rarement constaté dans la durée. Cette fois on supprime des régions qu'on avait crées voici deux ou trois ans.

Quelques changements d'hommes.

Guillaume Vicaire, précédemment Directeur Exploitation Grand Ouest au sein de la Direction Exécutive Hypermarchés France, est nommé Directeur Exploitation Sud-Est. Il remplace **Jean Anthoine**.

Eric Faindt, précédemment Directeur des Actifs au sein de la Direction Exécutive Italie, est nommé Directeur Exploitation Grand Ouest.

Directions d'exploitation (au dessus des régions):

Ile de France: 5 régions 45 Hypers, *(21 sections CFDT)* directeur d'exploitation André Guerin

Nord: 5 régions, 51 Hypers, *(24 sections CFDT)* directeur d'exploitation Frédéric Philippe

Sud-Est: 5 régions, 41 Hypers, *(21 sections CFDT)* directeur d'exploitation Guillaume Vicaire

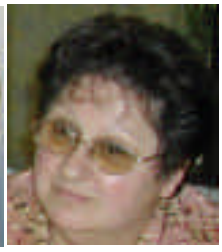
Grand-Ouest:4 régions, 42 Hypers, *(28 sections CFDT)* directeur d'exploitation Eric Faindt

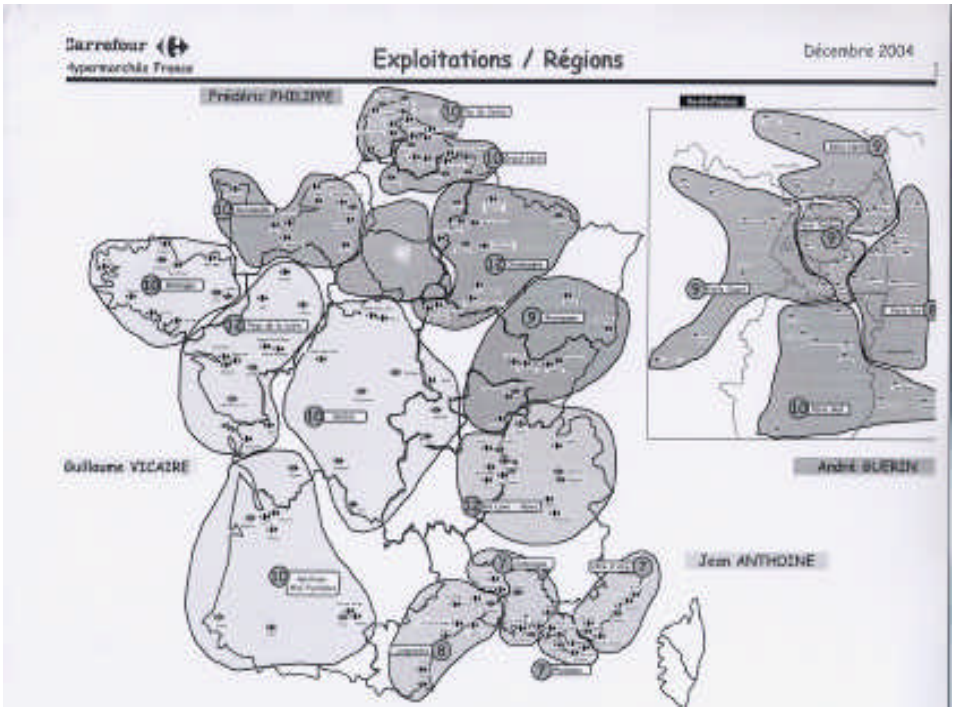
cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

Modification Délégués syndicaux CFDT

Myrienne Cottret *devient déléguée syndicale de Château Thierry en remplacement de Monique Nouailles.*

Viviane Discharry *devient déléguée syndicale à Anglet*





CAPITAL ET RUMEURS

C'est la lutte des classes

O Carrefour rachète son capital

Depuis un mois et demi, Carrefour a racheté 6,73 millions de ses propres actions.

Les actionnaires bénéficient largement de ces opérations, notamment lorsqu'elles aboutissent à l'annulation des actions achetées: comme les dividendes sont répartis entre tous les actionnaires, et que le nombre de titres en circulation diminue, les sommes versées à chacun augmentent.

Les achats d'actions sont également intéressants pour les sociétés, notamment familiales qui souhaitent renforcer leur contrôle.

Pour les dirigeants d'un groupe en difficulté, ce peut être aussi une façon de rassurer le marché, en montrant qu'ils croient en leur société.

Mais si les investisseurs peuvent profiter dans un premier temps de ces acquisitions de titres, ils devraient pourtant s'en méfier.

On préfère que les entreprises investissent les ressources dont elles disposent dans des investissements qui rapporteront à long terme.

Carrefour a annoncé à l'Autorité des Marchés Financiers avoir procédé à l'annulation de 11 022 833 de ses propres actions au cours du mois de décembre écoulé. Cela représente quelques 1,56% du capital du distributeur.

O Halley à 13%

Le groupe familial Halley a acquis 4,5 millions d'actions supplémentaires de Carrefour, faisant passer sa participation de 11,43% à environ 13%.

Le groupe familial augmente de fait ses droits de vote, qui s'élevaient jusque là à 19,2 %.

O Que se passe t-il ?

Est-ce que les propriétaires de Carrefour sont en train de construire des pare-feux contre une éventuelle offre d'achat sur le groupe d'hypermarchés français?

Le climat actuellement régnant dans ce secteur est tel que cette hypothèse ne peut pas être écartée d'emblée.

Le mois dernier, Carrefour a annoncé que **Bernard Dunand,** le patron de Carrefour France, quitterait le groupe au cours du premier semestre 2005, faisant valoir à 57 ans, son droit ses droits à la retraite.

Selon le Financial Times, les actionnaires demanderaient de nouvelles modifications au sein du conseil d'administration du groupe pouvant inclure **Daniel Bernard** (59 ans le 17 février) et **Daniel Saveuse**, (52 ans le 1er février) chargé de la zone Europe.

O L'avis de la CFDT

Sans parler du scandale des fausses soldes en Tchèquie il serait temps que toutes ces rumeurs cessent et que actionnaires et dirigeants s'occupent un peu plus des clients que de la bourse et leur avenir personnel.

Actuellement on jette l'argent par la fenêtre en achetant des actions même à bas prix (sans parler des tableaux) pour protéger un capital lorgné par Wal-Mart ou Tesco.

Alors que les salariés voient leur pouvoir d'achat et les investissements pour leurs outils de travail baisser ce remue ménage ne sert personne sauf quelques intérêts personnels.

*Si par de simple rumeur du départ de **D. Bernard** l'action Carrefour monte il faudrait quand même se poser des questions. Notre PDG est-il reconnu par ses pairs ? fait-il les bons choix ? Pourquoi le marché ne lui fait pas confiance ?*

Nous on pense à notre emploi, pas à leur lutte de classe… aisée !

Luc Vandevelde s'apprêterait à diriger Carrefour

Le Belge Luc Vandevelde s'apprêterait à prendre le poste de **"président non-exécutif"** du groupe français de distribution Carrefour, a affirmé dimanche l'hebdomadaire britannique Sunday Telegraph, sans autre précision, ni citer de source.

M. Vandevelde, qui a présidé jusqu'en mai 2004 le groupe britannique Marks and Spencer, est présent depuis 2003 au conseil d'administration de Carrefour, où il représente les intérêts de la famille Halley.

M. Vandevelde avait dirigé l'enseigne Promodès de 1995 à 1999 jusqu'à sa fusion avec Carrefour, dont il avait été l'artisan.

Interrogé à Paris par l'AFP, le groupe Carrrefour, a affirmé "ne pas commenter les rumeurs".

Attendons pour savoir où est la vérité.

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !