

L'Hyper !

N°188/05

18 février
2005

14 pages



Participation 2005... En baisse !



**Le comité
de groupe
rencontre le
directoire**



**La confian-
ce passe par
l'augmenta-
tion du
pouvoir
d'achat**



**Grille de sa-
laire Au-
chan, sur-
prise !**

Tout le discours de monsieur Duran est sur le ton "on n'a pas su faire mais c'est fini on a mis en place tous les moyens pour gagner la course. Faites nous confiance !"

Pourquoi pas ...

Sauf que Monsieur Duran n'est que le unième directeur à nous le dire.

Quand nous avons négocié l'intéressement, sur on allait touché grâce aux actions mises en place.

Quand on a négocié la participation on nous annonçait des superbes résultats.

Quand on a négocié la hausse des salaires 2004 elle serait supérieur à la hausse des prix.

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

A la CFDT on a cessé de croire.

Si la direction veut nous motiver qu'elle parie sur la réussite de leurs actions et qu'elle nous donne une avance sur cette réussite en nous augmentant pour que nous puissions nous aussi consommer.

La consommation passe, pour tous, par le pouvoir d'achat

*par Serge Corfa**

Les Français et les salariés de Carrefour râlent, et pas seulement parce que c'est dans leur tempérament.

Depuis 2003, les gains de pouvoir d'achat sont quasi nuls. En 2004, selon l'Insee le pouvoir d'achat des français aurait progressé. Où ? sûrement pas chez Carrefour, ni ailleurs.

Quatre grands leviers existent pour accroître le pouvoir d'achat.

- Le premier, le plus évident, est de faire rentrer davantage d'argent dans les caisses (accroître les revenus).

- Le deuxième est de moins pomper d'argent dans les mêmes caisses (diminuer les impôts et cotisations sociales).

- Le troisième consiste à pouvoir acheter plus avec la même somme (baisser les prix).

- Le dernier est de faire vider les coffres (diminuer l'épargne).

Pour les impôts seuls les hauts revenus ont vu la couleur de la baisse.

Pour les prix il n'y a que les publicitaires qui parlent de baisse. Les augmentations du tabac, du pétrole, du logement, des télécommunications, montent en puissance et compriment notre budget.

Pour l'épargne mission réussie. Chez Carrefour on a été obligé de vider nos bas de laine au mauvais moment avec une action à moins de 40 euros.

Reste donc ce qui rentre dans le portefeuille.

Vu la situation de la sécurité sociale (rbt des soins, retraite...) ce n'est pas de ce

côté qu'il faut chercher. Il faut donc augmenter les salaires pour relancer la consommation.

Mais c'est l'entreprise qui décide d'augmenter les salaires.

Elle est obligée de les augmenter quand elle ne trouve plus les bras dont elle a besoin, c'est-à-dire quand l'économie approche du plein-emploi. Et en ce moment le chômage est à près de 10% et ceux qui travaillent voient la RTT disparaître.

Elle en verse (des sous !) à un nombre accru de salariés quand l'activité est assez tonique pour stimuler l'embauche. Chez Carrefour ça ne va pas très bien nous dit-on et on supprime des postes !

Elle a les moyens de le faire quand elle accumule des gains de productivité avec des salariés plus compétents car mieux formés, des machines plus efficaces ou une organisation plus performante. Chez Carrefour si la formation est en berne les gains de productivité eux se portent bien et l'organisation s'améliore (bonjour Mercure).

La décélération de l'inflation prévue cette année (+ 1,8 % attendu, contre +2,1 % l'an dernier) pourrait contribuer à soutenir le pouvoir d'achat. Mais les augmentations de salaires prévisibles, eux, n'atteignent même pas l'inflation et les cotisations sociales ont repris leur ascension en début d'année.

Alors attendre les beaux jours comme FO nous le conseillait l'année dernière ou réagir chez Carrefour comme ailleurs pour obtenir un pouvoir d'achat pour consommer !

Rendez vous aux NAO ...

**Sur une idée d'un article paru dans les Echos*

POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat dans les hypers

Jacques Beauchet Directeur Ressources Humaines du groupe, lors du comité de groupe:

Pas d'engagement sur la politique salariale. Les objectifs du groupe c'est le maintien du pouvoir d'achat. Nous avons tous intérêts à faire de bons résultats.

On a entendu, mais on n'a pas vu !

Depuis 2004 la grille de salaire des salariés d'Auchan dépassent celle de Carrefour.

La garanties mensuelles de rémunérations (GMR) pour les salariés passés aux 35 heures du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000 est au dessus des niveaux I A et II A

En 2004 le pouvoir d'achat d'une caissière de la société Carrefour hypermarchés France est de 68,98 euros en dessous de l'inflation est de 127,08 euros si on prend en compte l'effet report au 1er janvier 2000 (perte de 10,24 euros en 4 ans).

La situation des salariés des Continent 2001 est encore pire !

L'intéressement 2004 est nul pour la première fois
(19 magasins touchent des sommes moyenne de 40 euros)

La participation au bénéfice est en baisse pour la première fois

L'action Carrefour ne décolle pas de 40 euros soit la moitié des années 99

Comment peut-on se mobiliser et croire en l'entreprise dans ces conditions !

**D'autant que chaque jour nous entendons le bruit de millions d'euros...
dans d'autres poches !**



Durée de la période d'accueil	Niveau	Taux horaire forfait pause inclus (en Euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Niveau	Taux horaire forfait pause inclus (en Euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)
		AUCHAN			CARREFOUR	
3 à 6 mois	I A	7,81€	1184,54€	I A	7,69€	1165,73€
dés le 7ème mois	I B	7,99€	1211,84€	I B	7,97€	1208,74€
	I B'	8,23€	1 248,24€			
3 à 6 mois	II A	7,87€	1193,64€	II A	7,80€	1183,26€
dés le 7ème mois	II B	8,40€	1274,03€	II B	8,38€	1270,85€
	II B'	8,65€	1 311,95€			
0 à 12 mois	III A	8,22€	1246,73€	III A	8,35€	1266,07€
Après 1 an	III B	8,92€	1352,90€	III B	8,95€	1356,84€
	III B'	9,19€	1 393,85€			
0 à 2 ans	IV A	9,10€	1380,20€	IV A	9,33€	1415,77€
Après 2 ans	IV B	9,62€	1459,07€	IV B	9,91€	1503,35€

Le SMIC
La GMR 2,
pour les
salariés
passés aux
35 heures
du 1er
juillet 1999
au 30 juin
2000,
passe à
1.183,40
euros
bruts.

A la rencontre du comité de groupe

José Luis Duran Directeur général de Carrefour

"Je ne suis pas venu donner les clefs de la maison à un concurrent"

"Vos remarques sont proches de mes idées"



La délégation
CFDT au comité
de groupe

José Luis Duran est depuis le 4 février le président du directoire Carrefour c'est à dire le patron exécutif du groupe Carrefour dans le monde.

Il est donc la tête du deuxième groupe de distribution mondial avec 11 080 magasins, 81 milliards de chiffre d'affaire hors taxe et plus de 400 000 salariés.

❑ Tous là !

Le 15 février à Paris les 30 délégués du comité de groupe France étaient convoqués à une réunion extraordinaire pour une information sur les changements intervenus récemment à la direction du groupe.



Serge Corfa
Représentant syndical

Nora Frixons
CASMF

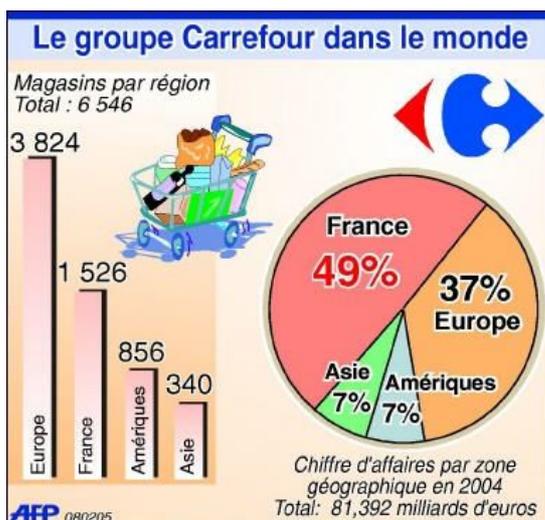
Marc Mercul
Prodirrest

Frédéric Celles
CVL

M. Claude Gratigny
Carrefour

Dominique Nugre
Logidis

Le représentant CFDT
des supermarchés était
absent.



À 15 heures précises le nouveau directeur général de Carrefour accompagné de **Jacques Beauchet** membre du directoire, directeur général Ressources Humaines, Communication et secrétariat général fait son entrée dans la salle de réunion.

Jean-Luc Delenne directeur chargé des relations internationales, bien connu des délégués puisqu'il a été plusieurs années durant directeur des relations sociales dans les hypermarchés préside la séance.

Après que les représentants des différentes sociétés du groupe se soient présentés ce fut le tour de José Luis Duran qui expliqua le déroulement de sa carrière (voir encadré).

Jean Luc Delenne fit un bref rappel de la nouvelle structure du groupe

Quand on s'occupe de l'international on rencontre beaucoup de monde mais rarement les représentants des salariés.

Daniel Bernard notre ancien PDG était venue une ou deux fois dans sa longue carrière rencontrer le comité européen, l'exercice semblait lui suffire.

La démarche de José Luis Duran de rencontrer les représentants français du personnel moins de 15 jours après sa nomination a donc une portée symbolique.

Organisation simple, réactive, fondée sur la subsidiarité, lisible, légère, solidaire.

José Luis Duran durant deux heures se prêta de bonne grâce au jeu des questions réponses sur les sujets que les délégués français des 54 filiales du groupe Carrefour entendaient aborder.

Et des interrogations les représentants du personnel en avaient.

Une vingtaine de questions fut posées par les délégations FO, CFDT et CGT.

Questions qui ne surpris pas José Luis Duran tant elles étaient déjà à la une de tous les journaux dont celui de la CFDT.

L'homme a montré une connaissance parfaite des inquiétudes du personnel et a répondu clairement aux questions sauf sur les questions sociales qui furent évoquées par Jacques Beauchet.

Si nous n'avons pas eu de réponse précise sur des décisions attendues comme celle de fermer certains pays ou format nous avons eu une vision claire où veut aller notre directeur général.

Vous trouverez ci-dessous les phrases prononcées qui à notre sens résumant très bien les stratégies de la direction.

Pour faciliter la lecture nous les avons regroupés par thèmes sans tenir compte de l'ordre de la discussion.



José Luis Duran répond aux questions des représentants du personnel des 54 filiales du groupe en France

❑ Directoire

Au directoire nous voulons les compétences.

Le raccourcissement des structures est mon objectif.

❑ Fil rouge

Le fil rouge est l'optimisation des coûts.

Simplification des structures, des objectifs et missions plus claires, plus réalistes, si réussite on va retrouver de la croissance et du résultat.

❑ France

La France est le paquebot du groupe, il faut donner des moyens aux magasins pour mieux servir le client.

Aujourd'hui la priorité c'est la France. le comex France se réunit Jeudi 17 février je serais présent.

❑ Croissance

La meilleure façon de préserver notre périmètre, notre management, nos équipes c'est la croissance. Carrefour mérite d'être un des trois leaders dans les pays où nous sommes.

Carrefour doit redevenir une valeur de croissance

❑ Chiffre d'affaire

En janvier pour la première fois depuis 24 mois le chiffre d'affaire est atteint voire dépasse les objectifs.

❑ Commerce

Donner plus de moyens commerciaux pour regagner le quart d'heure d'avance, développer le chiffre d'affaire.

Reconstruire une image prix.

Création de nouveau mètre carré.

Le service client est un volet laissé de côté qu'il faut remettre en avant, ça passe par l'accueil, la ligne de caisse et ça ne se limite pas aux vendeurs EPCS.

Equilibre en amont et en aval, il n'y a pas que la surface de vente

On remet les moyens ciblés sur la demande des clients par exemple on remet un responsable Produits frais.

❑ Assortiments

Il faut reprendre la main sur les marques propres.

Il faut un peu de temps pour reconstruire notre basique

Il faut développer l'offre.

❑ Hommes

Redonner confiance aux directeurs des magasins.

La France est le paquebot du groupe, il faut donner des moyens aux magasins pour mieux servir le client.

José Luis Duran directeur général Carrefour

Pas de changement par respect du travail fourni par les équipes depuis trois mois.

❑ Achats

Une partie des achats doit rester centralisée mais il faut laisser le directeur du magasin décider sur les achats locaux. Il faut gérer par rapport aux clients et non aux acheteurs.

❑ Restructuration

Il y aura des restructurations, des réorganisations mais pas de plan cachés dans les cartons.

Ces inévitables restructurations sont essentielles et nous serons forcément impactés par les évolutions technologiques.

Les restructurations seront faites dans le respect des individus, du dialogue social et en concertation.

Pas de délocalisation des services

❑ Financement

Il ne faut pas être naïf il faut trouver des financements pour nous permettre de relancer la machine.

Il faut libérer un certain nombre de ressources pour développer un certain nombre d'outils.

Il y a trois ans l'endettement était de 10 milliards d'euros. En 2004 la dette est devenue beaucoup plus

raisonnable et n'est plus un objectif prioritaire.

❑ Logistique

Quand on parle optimisation des coûts il ne faut pas foncer, parler de réduction du personnel mais voir si les camions sont remplis à 70% au lieu de 100%.

Il faut améliorer les outils en amont.

❑ Publicité

Il faut mieux utiliser la publicité, mieux exploiter notre potentiel clients.

Nos meilleurs ambassadeurs sont les salariés.

1700 clubs de football sont sponsorisés par Carrefour

❑ Sociale

Pas d'engagement sur la politique salariale les objectifs du groupe c'est le maintien du pouvoir d'achat. Nous avons tous intérêt à faire des bons résultats.

Europe

Monsieur Duran sera présent au comité européen qui se tiendra dans le deuxième semestre de l'année.

La réunion s'est terminée vers 17 h. José Luis Duran a fait le tour de la salle pour saluer les représentants du personnel.



Le discours que nous aurions pu lire !

Il serait hors propos de vouloir donner des leçons à nos dirigeants mais de plus en plus nous avons du mal à suivre l'entreprise dans ses choix stratégiques.

Deux pas en avant, un en arrière c'est la danse que nous connaissons depuis quelques mois à tous les niveaux du groupe.

Sommes nous capable aujourd'hui de plus d'innovation, de faire plusieurs choix, d'être réactif de suivre le consommateur.

Aujourd'hui tout est axé sur les prix sans que l'on en voit les effets positifs. Exit le service aux clients qui hier était à la mode.

Sommes nous à ce point incapable

Intervention CFDT:

Pas de critiques sur votre intervention, vos réponses nous conviennent !

Mais rien que nous n'ayons déjà entendu par le passé et nous n'avons rien vu !

C'est la réalisations des objectifs qui pose problème !

Réponse (résumé)

Vous verrez !



de mener ces deux politiques de front.

On préfère aujourd'hui des actions capitalistes: monter en puissance dans le capital de nos partenaires, rachat à perte de nos propres actions, désendettement rapide, rentabilité immédiate pour plaire aux actionnaires.

Qui doit piloter le choix de l'entreprise, les clients ou les actionnaires ?

A force de vouloir faire des économies on en arrive à des situations extrêmes: les rayons sont vides fautes de bras ou d'approvisionnement. *Chez Tesco on parle d'un salarié pour 10 m2, chez Carrefour ça serait plutôt un pour 15 m2 et le plus rentable n'est pas celui qu'on croit.*

L'innovation qui fut notre point fort est laissée à la concurrence. Faute

d'une gamme étendue les clients vont ailleurs chercher leur article.

La centralisation nécessaire ne laisse plus de place aux magasins ne serais-ce que pour les produits locaux.

Au lieu de faire des choix d'un système simple de fidélité comme la carte Iris chez Champion, dans les hypers on invente l'usine à gaz de la fidélité.

Excusez nous messieurs les responsables d'intervenir dans votre stratégie mais il en va de la pérennité de l'entreprise donc de nos emplois et de notre rémunération.

Les services marchands oublient les points de vente pour se préoccuper de leurs propre activités au point d'inventer ou de proposer des produits invendables

Pour se désendetter on parle de vendre des filiales comme Prodi-rest, Ooshop ou Promocash au risque de le regretter demain comme la vente de Picard surgelés un produit rentable ou les magasins de l'ex Euromarché qui nous manquent aujourd'hui.

La guerre des coûts nous conduit à remettre en cause la logistique mais pour quelles économies.

On préférerait moins de grands projets et plus de concret. Les décisions pleines de bon sens manquent.

Pour finir positivement comme vous nous constatons que la modernisation des magasins et l'agrandissement des surfaces ça marche, comme ça roule quand on a des transpalettes et ça monte quand on a des monte-charge qui fonctionnent.



Jacques Beauchet

53 ans Français. Diplômé ESCP

Débute sa carrière professionnelle chez **Shell**

en 1975 comme contrôleur de gestion, avant de rejoindre **Codec** en janvier 1986 en tant que Directeur du Contrôle de gestion, puis Secrétaire Général en charge des fonctions Financières et Ressources Humaines.

En décembre 1990, il rejoint le groupe **Promodès** comme Directeur Financier délégué avant de devenir en septembre 1993 Assistant auprès du Président et en janvier 1995 Directeur de la Communication.

Le 14 décembre 1999 il est nommé par Luc Vandeveldé à la direction des ressources humaines. Il était Membre du Comité Exécutif Elargi



José Luis Duran

40 ans. Espagnol. Marié. Deux enfants. Diplômé d'économie.

Francophile, polyglotte (français, espagnol, allemand).

José Luis Duran a commencé sa carrière en 1987 chez **Arthur Andersen**.

Entré en 1991 chez **Pryca**, filiale espagnole du groupe - qu'il avait auditée pour Arthur Andersen - comme contrôleur de gestion (1991-1994), puis successivement contrôleur de gestion Europe du Sud (1994-1996), contrôleur de gestion Amériques (1996-1998) et Directeur Financier chez Pryca (1998-1999).

Il est nommé en 1999 Directeur Financier de Carrefour Espagne, et joue un rôle clé lors du processus de fusion avec Promodès.

En 2001, il devient Directeur Général Finances et Gestion du groupe Carrefour. Il est membre du comité exécutif de Carrefour.

En 2003, il devient par ailleurs responsable des Systèmes d'information, d'organisation et de l'approvisionnement.

Le 3 février 2004 il est nommé président du directoire et directeur général.

GROUPE HYPARLO

Carrefour contrôlera Hyparlo en 2012

Carrefour a conclu un protocole d'accord avec la famille Arlaud pour prendre le contrôle majoritaire du groupe Hyparlo, son premier franchisé français, à compter du 1er janvier 2012.

Le distributeur, qui a déjà acquis en janvier 50 % de Hofidis II, le holding de contrôle d'Hyparlo, a consenti à la famille Arlaud une promesse d'achat sur au moins 10

% du capital du holding. Cette promesse s'exercera à compter de début 2012, ou par anticipation si Gilles Pardi ou Jean-Michel Arlaud, respectivement président et directeur général du holding, cessent leurs fonctions.

D'ici à cette prise de contrôle, la direction effective d'Hyparlo continuera à être assurée par des représentants de la famille Arlaud.



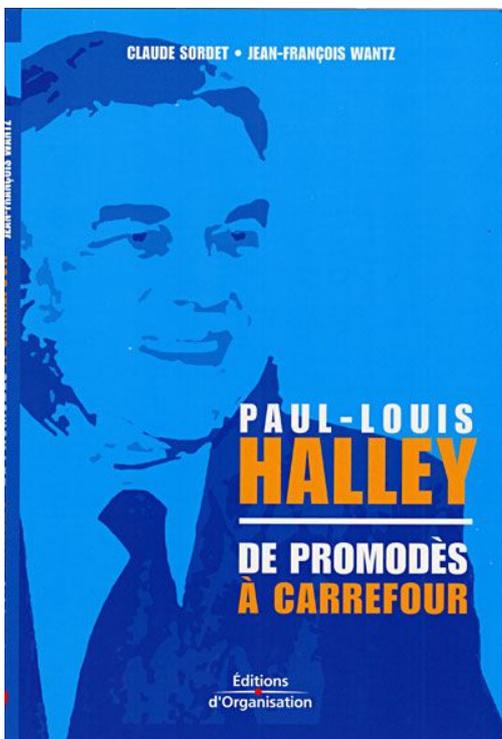
Ed cesse sa distribution de prospectus dans les boîtes aux lettres des Parisiens

Ed, arrête de distribuer ses catalogues promotionnels dans les boîtes aux lettres à Paris. Une action s'inscrivant, selon un communiqué, "dans une démarche de développement durable veillant chaque jour à limiter les déchets et emballages superflus". Cette action "citoyenne" s'accompagne de l'impression des catalogues sur papier recyclé ou de l'optimisation des zones de distribution des prospectus régionaux. A Paris, l'enseigne indique qu'elle compte désormais "privilégier la presse TV, l'affichage métro, l'affichage urbain petit format et la radio" et continuer à diffuser ses prospectus en magasin.

C'est le moment de lire ou de relire PAUL-LOUIS HALLEY : L'AVENTURE PROMODES

Claude Sordet, Jean-François Wantz

Prix: 20.90€ - 137.10FF



Parution:
28/10/2004

Format:
22.5x15cm

Poids:
380 grs

Broché

Le 6 décembre 2003, Paul-Louis Halley, premier actionnaire du groupe Carrefour et ancien président de Promodès, est mort avec son épouse Annick, dans un accident d'avion à Woodstock, près d'Oxford, en Grande-Bretagne.



Si cet homme extraordinaire a su garder toute sa vie une grande discrétion, et si le groupe Promodès était peu connu du public, ses enseignes ont pourtant marqué le monde du commerce : Continent, Champion, Shopi, 8 à Huit, Dia...

Né le 11 septembre 1934 à Cherbourg, Paul-Louis Halley a rapidement développé l'affaire familiale. En quelques années, il a su la transformer en un acteur majeur de la distribution. La fusion de Promodès avec Carrefour en 1999 a couronné son travail en créant le deuxième groupe mondial de distribution.

Qui fut cet homme ? Comment a-t-il mené tout au long de sa vie cette entreprise brillante, aimée de ses salariés et de ses clients ?

Cette biographie se propose d'entrer dans le cœur du management de Paul-Louis Halley. Il en résulte ce beau portrait d'un patron humain, pragmatique et visionnaire.

Claude Sordet connaît le secteur de la distribution de l'intérieur pour y avoir d'abord créé avec succès plusieurs entreprises lors des débuts de la grande distribution en France. Il a ensuite dirigé pendant de nombreuses années le magazine de la profession, LSA.

Jean-François Wantz, capitaine au long cours, a rejoint Promodès dès 1969 et y a conduit l'implantation de ses hypermarchés à l'étranger. Son parcours international l'a mené jusqu'au poste de directeur général de la zone Asie.

Préface de Jacques Dermagne,
président du Conseil économique et social

Postfaces de Robert Halley et d'Olivier Halley



22 €

Participation aux bénéfices 2005



La délégation
CFDT



Michèle Guyot
(Logidis)

Dominique Nugre
(Logidis)

Sylvain Macé
(Carrefour)

Jean-François Debeugny
(CSIF)

Serge Corfa
(Carrefour)

Lors du conseil de surveillance du 14 et 15 février, la direction générale a annoncé le montant de la participation 2005.

La participation 2004 s'élèvera à 6,50% du salaire annuel brut

Une baisse importante puisque la participation 2004 était de 7,92% et celle de 2002 de 8,34 %.

Des chiffres qui s'expliquent par une baisse des bénéfices (la vente des actifs ne vient pas dans la poche des salariés).

Depuis le début de l'année, les mauvaises nouvelles s'accumulent et le pouvoir d'achat ne cesse de baisser.

Pourtant les salariés de toutes les filiales du groupe n'ont pas ménagé leurs efforts en 2004 (travail des jours fériés, dimanches, supers nocturnes, restructurations, nouvelles conditions de travail etc...)...

La CFDT espère que la direction générale saura faire des propositions conséquentes, afin de revaloriser le pouvoir d'achat de ses salariés, lors des prochaines **négo-ciations annuelles obligatoires**.

Rappelons que la direction n'a accordé

en 2004 que des augmentations de salaire inférieures à l'inflation (2%).

La CFDT consultera ses adhérents, puis l'ensemble des salariés sur le contenu des accords qui nous sera proposé ainsi que sur les suites à donner en cas d'échec des négociations.

A suivre...

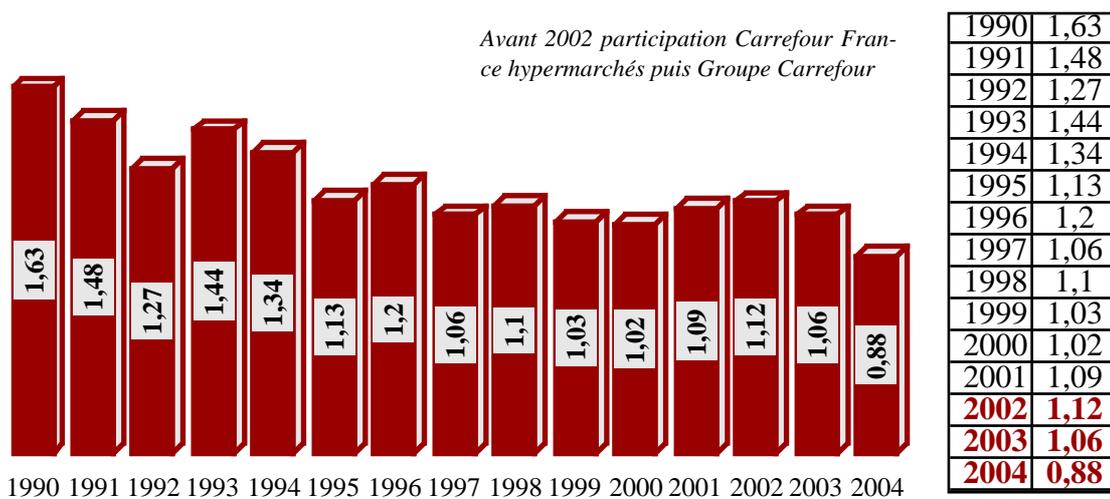
Rappel : La participation est bloquée pendant 5 ans. (possibilités de déblocage anticipé)

En 1980 Carrefour France versait 2,7 mois

En 1992 Carrefour Sogara versait 2,62 mois

En 2004 les salariés Carrefour toucheront moins 0,88 mois

Montant de la participation



Ces montants sont inférieurs pour les filiales dont la base de calcul est 13 mois de salaire.

Le calcul de la participation

La réserve spéciale de participation est déterminée à partir du bénéfice net de chaque société dans le périmètre de l'accord de participation groupe du 28 juin 2002, (signé par quatre organisations syndicales C.F.E. / C.G.C., C.F.D.T., C.F.T.C., F.G.T.A. – F.O.), suivant la formule dérogatoire suivante:

Formule légale RSP Groupe = $1/2 (B - 5C/100) \times S/VA$	Coefficient majorateur appliqué par Carrefour x 1,25
--	---

2002

B: Bénéfice net Fiscal
Cumulé

890 millions euros

C: capitaux propres cumulés

983 millions euros

S: salaires versés cumulés

2276 millions euros

VA: Valeur ajoutée cumulée

6324 millions euros

Pour l'exercice 2003, la
réserve spéciale de
participation s'élève à

189 millions euros

et représente pour chaque
salarié:

8,34 %

**de sa rémunération
annuelle brute 2002**

Salariés bénéficiaires

137 906

Montant moyen brut

1291 euros

2003

B: Bénéfice net Fiscal
Cumulé

893 millions euros

C: capitaux propres cumulés

1 250 millions euros

S: salaires versés cumulés

2380 millions euros

VA: Valeur ajoutée cumulée

6593 millions euros

Pour l'exercice 2003, la
réserve spéciale de
participation s'élève à

187 millions euros

et représente pour chaque
salarié:

7,92%

**de sa rémunération
annuelle brute 2003**

Salariés bénéficiaires

146 968

Montant moyen brut

1264 euros

2004

B: Bénéfice net Fiscal
Cumulé

709 millions euros

C: capitaux propres cumulés

1448 millions euros

S: salaires versés cumulés

2440 millions euros

VA: Valeur ajoutée cumulée

6137 millions euros

Pour l'exercice 2004, la
réserve spéciale de
participation s'élève à

158 millions euros

et représente pour chaque
salarié:

6,50%

**de sa rémunération
annuelle brute 2004**

Salariés bénéficiaires

149 160

Montant moyen brut

1059 euros

Performance des FCPE sur 1 et 3 ans



Carrefour Actions:
(100% Actions Carrefour, géré par NATEXIS Interepargne)
- 17,17 % □ - -- %



Carrefour Multigestion:
(85% Actions +15% Obligations, géré par B.N.P. Paribas). 123,3 millions d'euros
+ 4,9 % □ - 5,5 %



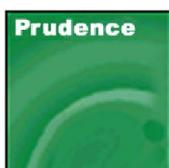
Carrefour Dynamique :
(70% Actions + 30% Obligations, géré par NATEXIS Interepargne)
78,1 millions d'euros
+ 1,3 % □ - 1,2 %



Carrefour Evolution :
(60% Actions + 40% Obligations géré par HSBCCCF)
116,9 millions d'euros
+ 5,1 % □ + 4,4 %



Carrefour Equilibre Solidaire
:(50% Actions + 50% Obligations géré par NATEXIS Interepargne)
77 millions d'euros
+ 6,6 % □ + 0,2 %



Carrefour Prudence : (85% Actions + 15 % Obligations géré par Credit agricole) 23,6 millions d'euros
+ 5,5 % □ + --%



Carrefour court terme :(100 % Monétaires géré par AXA Investment manager). 12,9 millions d'euros
+ 2,0 % □ + 2,6 %



Placement par défaut

Le conseil de surveillance a décidé de placer par défaut la participation 2004 sur le fond

Carrefour Equilibre Solidaire

Fond qui depuis 3 ans a une bonne rentabilité, afin de diversifier les fonds parce que ce fond allie la solidarité à la capitalisation.

La «sarkozette»

Au 31 décembre 2004 le montant des avoirs dans les 7 FCPE Carrefour se monte à 812 360 097 euros.

Une baisse très importante du fait du déblocage exceptionnelle que pouvait réaliser les salariés dans le courant du deuxième semestre.

En 2004 213 426 demandes de remboursement ont été adressées pour un montant moyen de 1865,34 euros soit un montant total de retrait de 398 112 252 euros.

Le déblocage Sarkozy a provoqué 66 226 demandes de remboursement (31% des demandes) pour un montant moyen de 3575,12 euros soit un montant de retrait de 236 765 599 euros (60% des retraits).

Près de 7 milliards ont été retirés en France par les souscripteurs. Quelque 2,5 millions de salariés ont profité de cette mesure.

Natexis Interépargne, a fait ses comptes : 1,2 milliard d'euros a été retiré, c'est-à-dire 10% de ses actifs.

Avant l'accord de groupe

Un accord de participation de groupe Carrefour France a été signé le 28 juin 2002 par CFDT, FO, CFTC et CGC .

Avant cet accord le montant de la participation était calculée par société chez Carrefour et Comptoirs modernes et au niveau du groupe chez Promodès.

En 2001 le montant total des réserves de participation était de 166 millions.

Les salariés de certaines sociétés ne touchaient rien, à Erteco 0,31 mois de participation, à ex Promodès 0,96 mois, chez Carrefour 1,09 mois, chez ex Comptoirs Modernes entre 0,32 et 1,87 mois (la situation 2001 était particulière suite à des ventes d'actifs) .

La participation de groupe a permis à tous de bénéficier d'une participation, d'augmenter son montant et de mutualiser les risques.

Néanmoins les promesses avancées lors des négociations de 2002 non pas été entièrement tenues tenues

La direction nous avait annoncé que sur la base de 13 mois de salaire le montant moyen serait pour chaque employé:

2002	1,06 mois,
2003	1,15 mois,
2004	1,24 mois,
2005	1,33 mois.

Ces montants devaient être supérieurs pour les entreprises dont la base de calcul est 13,5 mois de salaire.

Seule l'année 2002 a tenu ses promesses !



"Un salarié qui devient actionnaire, n'est pas un actionnaire comme les autres"



Adie

www.adie.org

L'approche de l'ADIE consiste à soutenir

l'initiative des personnes en difficulté en leur ouvrant l'accès au crédit (prêts d'un montant maximum de 5000 Euros) et en leur apportant la formation et l'accompagnement dont ils ont besoin pour créer leur emploi. L'objectif de cette action est de rendre leur autonomie et leur dignité aux personnes exclues de l'activité économique.



France Active

www.franceactive.org

L'association France Active, créée en 1988 fédère aujourd'hui un réseau de plus de 30

Fonds territoriaux ayant pour mission de lutter pour l'insertion par l'économie en apportant aux porteurs de projet un accès au crédit, une expertise et un soutien financier.



Habitat et Humanisme

www.habitat-humanisme.org

Habitat et Humanisme est une association dont l'objectif est l'insertion par le logement des personnes défavorisées. Pour financer son action, en complément des dons, H&H propose à tous une démarche d'investissement solidaire.

7 fonds à votre disposition

Que vous choisissiez de mettre votre épargne salariale (participation intéressement, versement volontaire) dans le PEG ou dans le PERCO vous devez choisir le fonds dans lequel vous pourrez faire fructifier votre argent.

Carrefour a créé 7 fonds FCPE dont la composition est différente.

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

Certains intègrent plus d'actions, d'autres font le choix des obligations.

La CFDT s'est battue (souvent seul) lors de la mise en place des fonds pour qu'au moins ils intègrent des critères sociaux.

Deux fonds correspondent partiellement à cette volonté de la CFDT.



Carrefour Equilibre Solidaire

A 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 est investi entre 5% et 10% de son actif en titres de l'économie solidaire. Ce fond est

géré par NATEXIS Interépargne

Une petite partie de votre épargne est confiée à un organisme agréé par l'état et oeuvrant dans l'économie solidaire.

Ces entreprises solidaires peuvent être à la fois des coopératives ou des mutuelles, des entreprises dont un tiers du personnel est handicapé ou était en situation d'exclusion, des entrepreneurs individuels, handicapés ou qui étaient en réinsertion. Il s'agit aussi d'institutions financières solidaires.

Carrefour a choisi trois entreprises solidaires **Adie, France Active, Habitat et Urbanisme** pour investir 5 à 10% des actifs du fond Equilibre Solidaire dans l'économie solidaire.

Ces investissements se sont montés à 2% de l'actif du fond en 2002, 1,77% en 2003, 5,74% en 2004

Le montant total du du fond est de 77 millions d'euros en 2004 moins de 10% des 7 fonds Carrefour.

La performance de ce fond a été de 6,6% en 2004 et 9,5% en 2003.

	2003	2004
Habitat et Urbanisme	800 000,00€	600 000,00€
France Active	100 000,00€	1 500 000,00€
Aide	500 000,00€	500 000,00€





Carrefour Multigestion

85% d'actions dont
10% d'actions
Carrefour, 15% d'obligations.

L'actif est composé pour 10% de fonds éthiques. Ce fond est géré par la BNP.

L'Investissement socialement responsable (ISR), c'est quoi ?

Il consiste à gérer des fonds en intégrant des critères de nature sociale et environnementale aux critères financiers classiques. Pour cela les gestionnaires de fonds utilisent les services d'analystes spécialisés dans la notation des entreprises sur ces thèmes.

L'ISR peut prendre 3 formes principales :

- les fonds socialement responsables ou de développement durable : ils intègrent des critères sociaux et environnementaux d'évaluation d'une entreprise cotée qui sont croisés avec des critères financiers pour sélectionner les compagnies les plus performantes d'un point de vue développement durable.

- les fonds d'exclusion : plus répandus dans les pays anglo-saxons, ils excluent, pour des raisons morales ou religieuses, certains secteurs comme l'armement, le jeu, le tabac...

- l'engagement actionnarial : il consiste, pour les investisseurs, à exiger des entreprises une politique de responsabilité sociale plus forte par un dialogue direct, mais aussi par l'exercice des droits de vote en assemblées générales.

Le terme de **placements éthiques** est couramment utilisé pour

désigner ces différentes approches. Il s'applique aussi à une autre catégorie de produits financiers : les fonds de partage et les produits financiers solidaires.

Les premiers consistent à rétrocéder une part des bénéfices générés par le fonds à des associations caritatives ou des ONG, les seconds sont des produits d'épargne destinés à financer des projets d'économie solidaire.

En 2003, le marché de l'ISR en France pèse près de 2 milliards d'euros (3 milliards si on inclut les fonds étrangers) soit un peu moins d'1% des fonds que distribuent les banques aux investisseurs institutionnels et particuliers. Il est en forte progression.



Les Agences de notation sociale et environnementale

Les agences de rating social et environnemental évaluent et notent la politique de responsabilité sociale et environnementale des entreprises. En France, il existe une dizaine de structures proposant leurs services d'évaluation des politiques sociale et environnementale des entreprises soit aux investisseurs soit aux entreprises elles-mêmes dans une démarche d'audit.

Vigeo

Dirigée par Nicole Notat, Vigeo a été créée en juillet 2002, et a absorbé Arese, première organisation française de ce type, créée en 97.

Ses actionnaires sont à la fois des entreprises Caisse des dépôts et les Caisses d'Epargne et Carrefour...), des institutions financières et des syndicats (CFDT...).

Propositions CFDT pour la participation

Favoriser l'actionnariat salarié à l'occasion de chaque augmentation de capital. Une quote-part de chaque augmentation de capital serait réservée aux salariés.

Prévoir que les stocks options bénéficient à tous les salariés. Lorsque une société décide l'attribution de stocks options, une quote-part devrait être attribuée à tous les salariés.

Rendre obligatoire la participation d'au moins un salarié actionnaire au conseil d'administration.

Permettre la présence des membres du conseil de surveillance du comité de groupe d'assister aux AG de l'entreprise.

Former les salariés aux arcanes de l'épargne salariale et de la bourse.



**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
d'un groupe. Elle fait évoluer leurs droits.

**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !