

n°96/02 Le 16/06/2002 10 pages

AIX en Provence	Kasbarian	Lydia	QUIMPER	Mayeur	Patrick
ALENCON	Blaise	Edith	SANNOIS	Hervieux	Joëlle
AMIENS	Marotte	Bernadette	SARTROUVILLE	Sangleboeuf	Luc
AULNAY SOUS BOIS	Kabbaj	Elisabeth	SAV R SUD-OUES	St Dizier	Denis
BERCK	Nyga	Pascal	ST BRICE	Dauga	lean-Jacque
BONNEVEINE	Mancini	Michel	THIONVILLE	Clémentia	Emile
BOURGES	Papet	Gérard	TRANS EN PROV	Bouteille	Chantal
CHALONS SUD	Grosbois	Sylvie	TROYES	Bougault	Daniel
CHARLEVILLE-MEUSE	Vergeade	Willy	UZES	Chaix	Bernadette
CHERBOURG	Diguot	Christian	VILLEJUIF	Vargas	Antoinette
COTE DE NACRE	Le Saulnier	J. Luc	VITROLLES	Natchoo	Serge
CRETEIL	Galinou	Renée	Franchises Le délégué syndical		
FOURMIE	Dagneau	Bruno	ENVOI S PAR INTERNET		
LA CIOTAT	Fiorito	Christiane	ANGERS gd Maine	Levron	Aline
LA ROCHE SUR YVONNE	Gautreau	Geneviève	ANGERS St Serge	Duchesne	Annie
LAON	Treffert	Fatima	ANGLLET	Sansebastier	Martin
MONTESSON	Marchand	Françoise	ANTIBES	Duval	Jacques
MONTIGNY	Hénot	Josette	BEAUCAIRE	Guay	Michel
MONTREUIL	Amine-Eddin	Nadia	BELLE EPINE	Zirafi	Serge
MOULINS	Rickeboer	Colette	BREST	Celton	Thierry
NEVERS/MARZY	Bourgoin	Lydia	CHALONS/Champ	Piquet	Pascal
NICE TNL	Dupret	Patricia	CHAMNORD	Dereymez	Michèle
ORMESSON	Rodrigues	Aurore			
PAIMPOL	Jegou	Philippe			

CHARTRES	Testault	Marc	OLLIOULES	Clenet	Catherine
CHATEAU THIER	Noailles	Monique	ORLEANS	Lecland	Dominique
CHATEAUROUX	Richard	Eliane	PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
CHOLET	Crespel	David	PERPIGNAN	Garcia	Georges
CONDE/ESCAULT	Kolwalski	Elisabeth	QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
DRAUGIGNAN	Maunier	J. François	REIMS	Robitaille	Eric
ETAMPES	Parrain	Claude	REIMS Cernay	Visieux	Francine
EVRY	Carrasco	Roland	RENNES Alma	Jules	Yolande
GRUCHET LE VALENTIN	Gratigny	M. Claude	RENNES Cesson	Louis	M. Christine
HEROUVILLE	Pasquier	Bruno	SARAN	Vallee	Isabelle
IVRY/SEINE	Fiquet	Betty	St BRIEUC	Rio	Yves
L'HAY LES ROSE	Dias	Kathy	St HERBLAIN	Vella	Annie
LE MERLAN	Bernabe	Guy	ST MALO	Denis	Josette
LOMME	Bara	Madeleine	TORCY	Bailloux	Michel
LORIENT	Jourdan	Pascal	TOULON Gd Var	Dubas	Marie-Noëll
LORMONT	Planet	Joël	VALENCIENNES	Kliébasiéwicz	Nicole
LYON la part Dieu	Goncalves	Yvette	WASQUEHAL	TREDEZ	Claude
MARSEILLE gd lit	Pellicio	Elisabeth	FEDERATION DRS CARREFOUR		
MERIGNAC	Jonas	Joël		Millat	J.François
MEYLAN	Bruno	Alain		Delenne	Jean-Luc
MONDEVILLE	Tillaut	Nadine			
MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine			
NICE LINGOSTIE	Favré	Serge			

ANGERS gd Maine	Levron	Aline
ANGERS St Serge	Duchesne	Annie
ANGLLET	Sansebastier	Martin
ANTIBES	Duval	Jacques
BEAUCAIRE	Guay	Michel
BELLE EPINE	Zirafi	Serge
BREST	Celton	Thierry
CHALONS/Champ	Piquet	Pascal
CHAMNORD	Dereymez	Michèle

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



**Elaborer les revendications
Négocier avec la direction
Signer ou non les accords
Les faire appliquer**

Le 2 avril 2002 au nom de la CFDT **Serge Corfa** délégué syndical de groupe signait l'accord paritaire pour 2002. Le 5 juin **Michel Gay** délégué syndical central Continent 2001 faisait de même.

Revendiquer

Avant d'en arriver là, la CFDT a réuni ses sections pour élaborer sa plate forme revendicative. 91% des sections émettaient un avis favorable à cette plate forme.

Négocier

Puis il fallut négocier avec la direction, négociation difficile dans le contexte économique que traverse actuellement les hypermarchés. La CFDT a développé son argumentaires et si elle n'obtient pas tout, de nombreuses demandes furent retenues.

Consulter

La négociation finit tous les délégués syndicaux, après consultation des salariés, ont décidé de la signature de l'accord. 61% des sections pour Carrefour/Continent, 71% pour Continent 2001 ont donné un avis favorable.

Appliquer

Ce processus démocratique terminé les vrais difficultés commencent, faire appliquer sur le terrain les décisions prises.

Chez Carrefour signer un accord ne veut pas dire, hélas, qu'il sera appliqué. Des directeurs, des managers essaient de biaiser les accords et de ne rien accorder. Ainsi de nombreux directeurs ont affirmé que les délégués du CHSCT n'avaient pas le droit à

5 heures de délégations supplémentaires alors que c'était écrit en toute lettre dans l'accord. Il suffisait de le lire.

Il faut donc aux élus se battre pour faire appliquer les engagements de l'entreprise. C'est ce que font les délégués CFDT.

Préparer les futures revendications



Actuellement les élus CFDT diffusent dans tous les magasins un questionnaire aux salariés travaillant à temps partiels.

Le but

- constater si les accords que nous signons sont bien suivis d'effet,
- s'informer de sa réalisation auprès de nos mandants.
- faire prendre conscience aux salariés de l'importance des revalorisations obtenues en 3 ans,
- connaître les attentes de ces salariés pour les prochaines paritaires.
- ajuster nos revendications 2003, en fonction des réponses.

De même nous popularisons et veillons à l'application d'autres points de l'accord comme l'accord sur l'emploi des handicapés, le passage des vendeurs radiotéléphonie au niveau III ou la commission Solidarité.

Chaque jour les délégués CFDT sont sur le terrain pour que la voix des salariés soit entendue.

SOMMAIRE
Edito négociation
Congrès confédéral
Vendeurs radiotéléphonie
Commission solidarité
Si on parlait gros sous
Participation groupe

Rejoignez les et soutenez leurs actions.

Pour la Coordination
CFDT

Corfa Serge



45ème congrès CFDT à Nantes

François Chérèque, élu secrétaire général de la CFDT

"Le changement dans la continuité à la CFDT"



Le 45ème congrès confédéral CFDT s'est tenu du 27 au 31 mai 2002 à Nantes. Les débats ont réuni 2.000 congressistes. **15 militants du groupe Carrefour représentaient leurs syndicats, preuve de l'engagement de nos militants dans les structures.**

Départ de Nicole Notat

Au terme d'un mandat de dix ans, Nicole Notat se retire sur un plébiscite: 78,51% des militants ont approuvé son action, un score sans précédent dans l'histoire de la confédération. "Un score qui rend compte du rassemblement de la CFDT", s'est félicitée Nicole Notat.

"Pendant tes dix années de secrétaire générale, tu n'as cessé de bousculer nos habitudes, provoquant parfois des réactions d'étonnement, voire d'hostilité mais, au rendez-vous des résultats, au final, tu provoques l'admiration", a déclaré François Chérèque lors de son discours d'investiture.

Nicole Notat lance une société anonyme d'évaluation des performances sociales et environnementales des entreprises éthiques.

Les statuts de cette "agence européenne d'évaluation des performances sociales et environnementales des entreprises qui travaillera dans le monde entier" devraient être déposés en juillet et débutera son activité en janvier 2003. Les actionnaires "seront de grandes sociétés européennes, des syndicats de pays européens et des investisseurs partageant cette démarche".

Cette nouvelle société serait à même de contrôler que les fonds labellisés seront bien investis dans des entreprises éthiques. Pour Nicole Notat la performance d'une entreprise ne saurait être uniquement financière et boursière. *"De plus en plus, la performance est globale. Elle doit donc intégrer : la responsabilité sociale, la stratégie sociale, la manière dont les entreprises se comportent avec leur environnement".*

Arrivée de François Chérèque

Jusque-là à la tête de la Fédération santé-sociaux - la première en nombre d'adhérents - son élection au bureau national n'a pas posé de problème. Avec 91,44 % des voix, il atteint presque le score historique d'Edmond Maire en 1973 (94 %).

François Chérèque a été élu **secrétaire général de la CFDT**



pour quatre ans à l'unanimité des 39 membres du bureau national et des membres de la commission exécutive.

François Chérèque sera le plus jeune de la direction de la CFDT.

François Chérèque,

Né le 1er juin 1956 à Nancy il est père de deux enfants. Educateur spécialisé de formation, militant à la CFDT depuis 1978, il a dirigé la Fédération Santé-Sociaux de 1996 jusqu'à l'an dernier. Grand amateur de rugby et de randonnée en montagne, a la réputation d'être tout à la fois pragmatique et obstiné.

Il est le fils de **Jacques Chérèque**, secrétaire général adjoint de la CFDT de 1979 à 1984, auprès d'Edmond Maire, puis ministre de l'Aménagement du Territoire de 1988 à 1991.

Petites phrases

"La CFDT se donne pour ambition de porter le nombre de ses adhérents de 865.000 à 1,2 million d'ici à cinq ans".

"Nous devons relever le défi d'une CFDT représentative de toutes les composantes du salariat "

"Le niveau de soutien que vous avez manifesté sera pour nous un niveau d'exigence forte de réussite".

Didier Brulé secrétaire général de la Fédération des Services et **Nicole Lardeux** secrétaire générale adjointe (et ancienne caissière chez Carrefour) sont élus au bureau national.



865 528 adhérents en 2001

La CFDT enregistre un bond de + 4,2 %

En 2001, la CFDT enregistre un nouveau bond du nombre de cotisations (+ 4,2 %). Au fil de treize années, la CFDT a réalisé une progression cumulée de **81,1 %**.

La CFDT compte désormais 810 989 salariés actifs et 54 539 retraités. 56 % d'adhérents travaillant dans le privé (47 % en 1988), 44 % dans le public (53 % en 1988),

La CFDT progresse partout, et davantage dans le privé (+ 5,7 %), ses plus fortes progressions concernent **les Services (+ 7,9 %)**, la Communication et la Culture (+ 7,1 %), le BTP (+ 6 %), la Métallurgie, le Transport et l'Équipement (+ 5,7 %).

Vendeurs Radiotéléphonie

L'accord doit être respecté.

Le 1er juillet les vendeurs radiotéléphonie sont classés niveau III

(1er septembre pour les salariés de Continent 2001)



Respect des accords

Selon certaines informations qui nous parviennent la direction n'entend pas mettre en place dès le 1er juillet le bénéfice des dispositions des vendeurs de produits et de services.

L'argument que l'on nous oppose est que la grille pour le calcul de la partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés n'est pas prête.

Certains chefs de secteur annoncent que ce statut serait à l'essai dans 8 magasins tests et que pour les autres magasins il ne serait mis en place qu'en octobre 2002.

La CFDT intervenu dès le 31 mai auprès de la direction:

L'accord du 7 mars prévoit que les vendeurs radiotéléphonie (téléphonie mobile) sont classés Niveau III "Vendeur de produits et de services" et bénéficient des dispositions "Vendeurs de produits et de services" Cette disposition prendra effet au plus tard le 1er juillet 2002.

Nous tenons à vous rappeler notre attachement à ce que l'application des accords soient respectés aux dates prévues.

Pour la CFDT tous les salariés doivent être informés en juin sur l'accord.

La date de passage au statut vendeurs produits et services est le 1er juillet.

L'accord est signé il doit être appliqué.

Si la grille permettant le calcul de la prime doit être testé **nous demandons que les salariés concernés soient indemnisés** au niveau IIIB en attente la mise en place de cette grille.

Dans chaque magasin la CFDT sera vigilante au respect des accords.

Nous signons des accords, nous exigeons que l'esprit en soit respecté.

Qu'est-ce que c'est ?

Accord du 2 avril 2002 (5 juin pour Continent 2001)

ARTICLE SEPT : Classification des emplois



Les vendeurs radiotéléphonie (téléphonie mobile) sont classés Niveau III "Vendeur de produits et de services" et bénéficient des dispositions du Titre 26 "Vendeurs de produits et de services" de l'accord Carrefour du 31 mars 1999 et de l'accord Continent France du 4 décembre 2000.

Le tableau de correspondance "VENTE" en annexe du Titre 65 "Classification des emplois" est actualisé en conséquence.

Cette disposition prendra effet au plus tard le 1er juillet 2002. (1er octobre pour les salariés de Continent 2001)

ARTICLE SEPT bis : Classification des emplois – Disposition transitoire



La direction réalisera d'ici à juin 2002 (*1er septembre pour les salariés de Continent 2001*), une information auprès des secteurs EPCS sur le fonctionnement et la finalité des dispositions de l'article 7 du présent accord.

La mise en place de ces dispositions sera éventuellement précédée d'une phase de test sur le nouveau mode de rémunération lié à la réalisation des objectifs fixés.

Les vendeurs radiotéléphonie dont le salaire mensuel de base est supérieur à la partie fixe telle que prévue à l'article 1 du Titre 26 (base 1er mars 2002) se verront maintenir leur rémunération par l'adjonction d'une indemnité pour garantie de rémunération spécifique.

A compter de la date d'application des dispositions prévues à l'article 7 du présent accord, si la performance individuelle et collective peut permettre l'octroi, au salarié, d'une partie variable d'un montant supérieur au montant de l'indemnité pour garantie de rémunération, il percevra une partie variable équivalente à la différence entre ces deux montants.

A compter de la date d'application des dispositions prévues à l'article 7 du présent accord, si la performance individuelle et collective est insuffisante pour permettre au salarié l'octroi d'une partie variable d'un montant supérieur au montant de l'indemnité

pour garantie de rémunération, il ne percevra pas de partie variable.

ARTICLE VINGT : Vendeurs de produits et de services



Le premier point de l'Article 1 " Eléments de rémunération " du Titre 26 " VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES" de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et de l'Accord d'entreprise Continent France du 4 décembre 2000 est remplacé par : " . d'une partie fixe, forfait pause inclus, de 1 119,55 euros (Base 1er mars 2002), (1er mai 2002 pour les salariés de Continent 2001) qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire générale, "

Extraits de l'accord de 1999



TITRE 26 : Vendeurs de produits et de services

PREAMBULE

Compte tenu des techniques particulières nécessaires à la promotion et à la vente de certains produits et services identifiés par l'entreprise, les parties conviennent des dispositions ci-après destinées à intéresser et à motiver les vendeurs de produits et de services à la réalisation des objectifs de vente fixés par l'entreprise.

Article 1 : Eléments de rémunération

A compter du 1er juin 2000 la rémunération mensuelle des vendeurs de produits et de services est constituée :

- d'une partie fixe, forfait pause inclus, de 7 000,00 francs qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire générale,
- d'une partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés.

Cette partie variable devra rémunérer d'une part les performances de chaque rayon, d'autre part les performances de chaque vendeur.

La rémunération annuelle totale des vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la paie du mois de janvier.

Article 2 : Temps de travail

La référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif des vendeurs de produits et de services à temps complet est réduite à 35 heures.

La modulation du temps de travail prévue au Titre 31 du présent accord s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.



Article 3 : Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois et trimestre civil.

Elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois ou le trimestre de référence. Les objectifs à atteindre tant collectifs qu'individuels sont fixés mensuellement et présentés aux vendeurs de produits et de services la dernière semaine de chaque mois.

Article 4 : Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

Article 5 : Retenues et indemnisations

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

- Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

- Heures non travaillées suite à absences pour circonstances de famille ou parentales et jours fériés chômés payés, temps passé en formation professionnelle, en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel le temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'employeur :

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la partie variable versée le mois précédent.



vendredi 14 juin 2002, Carrefour : évolution du tour de table

Le Conseil des marchés financiers (CMF) annonce que la SAS Paroma, contrôlée par la famille Halley, détient désormais 16,29 % des droits de vote de Carrefour et 9,86 % du capital après l'attribution d'un droit de vote double aux actions qu'elle possède. Le trio Badin-Defforey-Fournier détient 5,53% des titres, le Groupe March 3,3%, les salariés près de 3%...

La première réunion de la commission se tiendra le 24 juin.

Les élus CFDT se tiennent à votre disposition pour vous aider dans vos démarches.



Difficultés

A un moment de notre vie des difficultés financières peuvent nous arriver. Elles sont soit temporaires et rapidement résorbées soit elles se prolongent et conduisent parfois à l'exclusion.

Des collègues qui un jour ont eu à faire une demande d'aide à la commission de secours de la Caisse d'allocations familiales ou sont passés en commission de surendettement nous en connaissons tous.

Souvent les salariés sont désarmés face à ces difficultés, ne connaissent pas les circuits des aides et s'endettent toujours un peu plus pour faire face aux fins de mois difficiles.

Les faux amis financiers se pressent pour vous aider. La CFDT ne dut-elle pas voici quelques temps mettre en garde les salariés contre des prêts sur participation aux bénéficiaires qui se sont avérés très coûteux.

Négociations

La réponse à ces difficultés c'est d'abord une rémunération qui permet de vivre décemment. Agir en faveur des bas salaires et la revalorisation des contrats à temps partiel tout en améliorant le pouvoir d'achat de tous salariés est une priorité pour la CFDT.

En 2002 la CFDT a obtenu une forte progression des bas niveaux et des contrats de travail, une augmentation des salaires au dessus de l'inflation mais n'a pas réussi (faute d'une mobilisation suffisante) à obtenir la remise sur achat.

Négocier c'est explorer toutes les voies d'un possible accord avec les employeurs.

Combien de fois les délégués vont voir les directeurs pour demander une aide pour un salarié en difficultés.

Dans cet esprit nous avons demandé que le fond de solidarité qui avait été mis en place chez Carrefour Administratif France (CAF) le soit aussi dans les hypers.

Accords

Dans le cadre de l'accord d'entreprise du 2 avril 2002,

que la CFDT a signé, un "Fonds de solidarité Carrefour" a été mis en place pour toutes les sociétés hypermarchés du groupe.

Avec un budget de **100 000 euros** cette commission ne résoudra pas tous mais ceux qu'elle aidera l'apprécieront.

La première réunion de la commission chargée de collecter et étudier les dossiers est programmée pour le 24 juin.



La CFDT a désigné **Aline Levron** (Angers Gd Maine) et **Cathy Dias** (L'Hajé les Roses) pour la représenter à cette commission.

Nous avons ainsi souhaité mettre en place une équipe syndicale qui pourra représenter les intérêts de magasins de type provincial et urbain, les besoins n'étant pas ressentis de la même façon.

Des projets

La CFDT souhaite qu'au delà d'une simple commission de secours les membres de cette commission étudient l'aide que nous pouvons apporter aux salariés en difficultés: aides sociales ou financières.

Nous préconisons la mise en place de permanence sociale pour répondre aux demandes d'informations de nombreux salariés.

Nous souhaitons la création d'outils adaptés permettant aux salariés de trouver des solutions.

L'information sur le circuit des aides qui peuvent être apportées par différentes institutions (CAF, CPAM, commission de surendettement ...).

De même ce fond pourrait rassembler les différents fonds d'aide existant au sein de l'entreprise (Fonds sociaux des prévoyances, des caisses de retraites, de Solidarité Carrefour etc...) afin d'éviter la multiplication des démarches.

Tout en préconisant ces démarches les élus CFDT seront attentifs à ce que la vie professionnelle ne s'invite pas dans la sphère privée.

Ne restez pas seul face aux difficultés,

Un délégué CFDT peut vous conseiller en toute discrétion.

Qu'est-ce que c'est ?

L'accord du 2 avril 2002

ARTICLE VINGT SEPT : FONDS DE SOLIDARITE

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires conviennent d'instituer le " Fonds de solidarité Carrefour ".

1. Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 100 000,00 euros (soit environ 658 000,00 Francs).

2. Période de gestion du Fonds

Le Fonds de solidarité Carrefour sera géré sur la période 1er juin 2002 au 31 mai 2003.

3. Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application des accords d'entreprise Carrefour ou Continent France et Continent 2001 sur présentation et acceptation de son dossier.

4. Domaines d'intervention

LES BÉNÉFICIAIRES HYPERMARCHES	Salariés
CARCOOP FRANCE	1761
CARREFOUR HYPERMARCHES FRANCE	45809
CONTINENT 2001	4026
CONTINENT FRANCE	12779
GML FRANCE	1344
SNE	909
SNEC	420
SOCIETE D'EXPLOITATION CARCOOP (SEC)	246
SOCIETE HYPER DE LA VEZERE	250
SODISOR	172
SOGARA FRANCE	4756
TOTAL 11 sociétés	72472

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 100 000,00 euros (soit 655 957 Francs).

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

5. Etude et acceptation des dossiers

Une Commission " Fonds de solidarité " est créée pendant la période considérée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par les intéressés ou par l'intermédiaire des Directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante: 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire, autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentiels. La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

6. Gestion du Fonds

La gestion du Fonds est assurée par le Responsable du contrôle de gestion de la Direction des Ressources Humaines. Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité central d'entreprise de la Société CARREFOUR Hypermarchés France. Un rapport est établi par l'expert et transmis aux secrétaires des Comités centraux d'entreprise des sociétés concernés.

7. Règlement du Fonds

Lors de sa première réunion, la Commission se dotera d'un règlement qui portera notamment sur les conditions et la nature des interventions du Fonds, les éléments constitutifs des dossiers, ...

Les "vraies" parts de marché 2001

Parts de marché des enseignes	Parts de marché des enseignes		
	2001	2000	1999
Leclerc	15,9 %	15,8 %	15,1 %
Carrefour	13,6 %	14,9 %	15,7 %
Intermarché	11,9 %	12,4 %	12,8 %
Auchan	9,7 %	10,0 %	10,0 %
Hard-discount (total)	9,5 %	8,3 %	8,3 %
Champion	7,3 %	7,4 %	7,0 %
Système U	6,7 %	6,2 %	6,0 %
Géant	3,5 %	3,5 %	3,5 %
Cora	3,1 %	3,1 %	2,8 %
Atac	2,5 %	2,2 %	2,1 %
Monoprix	2,0 %	1,8 %	1,8 %
Casino	1,7 %	1,6 %	1,5 %
Franprix	1,2 %	1,1 %	1,0 %
Match	0,9 %	0,8 %	0,7 %

Leclerc consolide ses positions mais son rythme de croissance se ralentit. Pour autant, il continue de creuser l'écart avec Carrefour, toujours en nette perte de vitesse sur l'année 2001. Tout comme Intermarché dont la baisse d'attractivité se confirme. A l'inverse, le hard-discount et les "U" tirent remarquablement leur épingle du jeu. (

L'inflation 2002

Net ralentissement de l'inflation française sur un an en mai

Les prix à la consommation ont crû de 1,4% sur un an en mai, et de 0,1% sur un mois, contre + 2% en rythme annuel en avril





Si on parlait gros sous

Avant de vous lancer dans cette lecture nous vous rappelons que le salaire annuel brut d'un salarié ne dépasse pas 20 000 euros (131 119 F) en moyenne.

La rémunérations des mandataires sociaux

Les rémunérations totales versées par l'entreprise à chaque mandataire.

Nom	Rémunérations	En francs
Daniel Bernard	2 206 089,73€	14 471 000,01F
Joël Saveuze	1 167 912,23€	7 661 002,03F
Hervé Defforey	341 198,74€	2 238 117,02F

Jetons de présence

A cette rémunération il convient d'ajouter les jetons de présence versés aux administrateurs de la société. Le conseil d'administration s'est réuni 6 fois en 2001.

Nom	Jetons	En francs
Daniel Bernard	60 976,61€	399 980,34F
Joël Saveuze	30 489,90€	200 000,63F
Hervé Defforey	30 489,90€	200 000,63F
Autre administrateur non dirigeant	30 489,90€	200 000,63F

Chaque administrateur (9 chez Carrefour) peut être administrateurs dans d'autres sociétés. Ainsi Paul-Louis Halley est administrateur à la BNP Paribas, François Henot à PPR, Christian Blanc à Thomson Multimédia, Daniel Bernard à Alcatel et St Gobain

Parmi les administrateurs non dirigeants on peut noter ceux qui ont créé l'entreprise ou ont contribué à sa réussite **Paul-Louis Halley, Robert Halley, Jacques Badin, Carlos March**, et ceux dont les raisons de la présence nous sont inconnus **François Henrot, Philippe Foriel Destezet, Christian Blanc** (qui vient de se présenter en politique).

Participation et intéressement

Carrefour SA emploie 20 salariés (0 employés) et leur a distribué 232 592 euros de participation et 76 094 euros d'intéressement en 2001.

Actions

Un plan de souscription d'action est consenti au profit de 1842 bénéficiaires portant sur 5 350 360 actions.

Daniel Bernard a souscrit à 280 000 options au prix de 62 euros, Joël Saveuze 90 000 options au prix de 62 euros. Ils ont jusqu'en 2008 pour lever leurs options.

Cette année certains l'ont fait en levant 192 600 options au prix moyen pondéré de 29,88 euros.

2187 personnes sont actuellement susceptible de lever des options au titre des 13 plans d'options en cours pour un total de 15 800 140 options.

Le capital de la société

L'entreprise compte 711 155 854 actions répartis sur 450 000 actionnaires.

Les principaux sont: Groupe familial Halley 81 837 652 actions (11,51%), Famille Badin-Defforey-Fournier 39 291 637 actions (5,53%), Groupe March 23 396 40 actions (3,29%) les salariés 20 509 308 actions (2,88%). 74,36 % des actions sont dans le domaine public.

Chaque actionnaire reçoit dès le 29 avril 2002 un dividende de 0,56 euros (net) par action soit un total de 398 247 278,24 euros.

Qu'est-ce que c'est ?

Option: Une option d'achat (de souscription) est le droit - mais non l'obligation d'acheter (de souscrire) une *action* ou un autre titre, pendant une période donnée, à un prix déterminé à l'avance. Ce prix est appelé «prix d'exercice» (ou «prix de souscription»).

Par exemple, vous détenez une option d'achat à un prix d'exercice de 90 francs. Si l'action a une valeur de 100 francs, vous avez intérêt à utiliser votre option: vous achetez l'action au prix d'exercice (on dit alors que l'option est «exercée» ou «levée»). Vous pouvez alors vendre cette *action*, vous réalisez un gain de 10 francs. Si vous conservez cette *action*, vous pourrez enregistrer un gain ou une perte en fonction de l'évolution de la valeur de l'action.

Action : titre de propriété représentatif d'une partie du capital de l'entreprise qui les émet, l'action peut rapporter un *dividende* et donne un droit de vote à son propriétaire. Les actions peuvent être cotées en Bourse, mais pas obligatoirement.

Dividende : revenu tiré d'un placement en titres de capital (actions, certificats d'investissement...). Le *dividende* est généralement versé chaque année et varie en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

Un fond de solidarité de 100 000 euros, Un salaire de PDG de 2 206 089 euros Une société inégale ?

Comme vous nous avons mis plusieurs minutes, en lisant les salaires des PDG de Carrefour, à comprendre la valeur des chiffres. Ensuite on reprend son souffle et on compare à son salaire.

Selon le magazine Challenges du 6 septembre 2001, qui établit un palmarès des 100 dirigeants les mieux payés de France, Daniel Bernard PDG de Carrefour (1,12 million d'euros à l'époque), se classait en 30ème position mais était considéré comme le moins bien payé au mérite.

Selon l'Insee, le salaire net moyen des dirigeants de société est de 38 112 euros (250 000 F) par an.

Nos PDG méritent-ils cette fortune? Comparaison d'actualités

Les vainqueurs de la coupe du monde de football ont gagné chacun 590 000 euros. Depuis, chaque match de l'équipe de France leur rapporte 5 000 euros. Il y en a une dizaine par an

Marcel Dessailly qui gagnait 140 000 euros par mois en 1998 a doublé sa rémunération Il aurait touché un cachet de 1,52 million d'euros pour promouvoir SFR Pro

Fabien Barthez a gagné 457 000 euros pour avoir embrassé un énorme hamburger...

Zinedine Zidane Ses contrats publicitaires s'élèveraient à 7 millions d'euros par an, la moitié de ses revenus. Entre son salaire et ses revenus publicitaires, Zidane gagne en moyenne 38 000 euros par jour. Sa rémunération mensuelle est passée de 115 000 euros il y a 4 ans à 530 000 aujourd'hui.

Le Mondial 2002, Ils toucheront, quels que soient leurs résultats, 530 000 euros provenant des sponsors officiels de l'équipe de France Sur les 11 millions d'euros récoltés entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2002, 4,5 millions d'euros sont allés aux joueurs. **Le scandale est peut être là !**



*FESTIFOOT Carrefour
Un moment sympa et peu
rémunérateur*



Jusqu'où lutter contre les inégalités?

Interview de Nicole Notat (extrait). paru dans L'Express du 28/02/2002

Vit-on dans une société de plus en plus inégale?

Globalement, non. Si certaines inégalités se réduisent, d'autres apparaissent. Ainsi, l'écart de revenus entre les deux extrêmes, les 10% les plus riches et les 10% les plus pauvres, se creuse, sans doute en raison de l'évolution des revenus du patrimoine. En revanche, pour les salaires, il n'y a pas d'importante accentuation des inégalités. Mais de nouveaux phénomènes apparaissent, qui rendent l'analyse plus complexe. Hier, la pauvreté frappait surtout les retraités. Aujourd'hui, elle touche ceux qu'on appelle les «travailleurs pauvres», parce qu'ils sont employés à temps partiel, qu'ils subissent la précarité à répétition. Et il est choquant que le travail ne permette pas de vivre correctement. Autre exemple: la formation. Désormais, tout le monde va à l'école jusqu'à 16 ans, et pourtant l'inégalité face à la réussite scolaire demeure. A l'inverse, la création de la couverture maladie universelle (CMU) a permis de réduire les inégalités d'accès à la santé.

Mais certaines inégalités n'échappent-elles pas à la statistique?

Certaines inégalités ont changé de nature. La compétition au sein du monde du travail s'est accentuée, et les salariés ont le sentiment qu'on attend de plus en plus d'eux, en termes de savoir-faire, d'attitudes face au client... Certains restent sur la touche parce qu'ils ne sont pas en mesure de se battre à armes égales avec les autres et ils ressentent cela comme une inégalité, qui n'est pas forcément liée à une situation matérielle. Cette perception tient aussi à l'idée que l'on se fait de son rang social, à l'image que les autres vous renvoient...

Quelles sont alors les inégalités les plus intolérables?

Celles qui privent de tout, nourriture, logement, reconnaissance et dignité. Au risque de choquer, je dirais que le chômage n'est pas pour moi une inégalité intolérable. Il le devient si l'on se trouve enfermé dans cette situation sans pouvoir en sortir. Cela s'appelle l'exclusion. Les discriminations en fonction de la race ou du sexe sont évidemment inacceptables.

Le fait qu'un PDG gagne environ 500 fois plus qu'un smicard, tout le monde s'en fout?

Oui. Pourquoi? Parce qu'un patron qui gagne autant, c'est tellement loin de leur univers que les salariés ne s'y comparent pas. Et puis, économiquement, on sait bien que, même si l'on divisait par 100 les revenus de ceux qui bénéficient de telles sommes, cela ne donnerait pas les moyens de manger à ceux qui ont faim. Cela dit, ces rémunérations n'obéissent à aucune rationalité économique et elles sont choquantes sur le plan symbolique et moral.

J. G.: Nicole Notat vient d'expliciter une évolution majeure dans l'approche des inégalités par les Français. Ils disent: «Si on lutte contre les inégalités, autant que cela se traduise par des avantages pour moi.» C'est une approche très concrète, mais peut-être marque-t-elle un recul du civisme dans notre société. Or il faut lier les deux, et c'est d'ailleurs le rôle du débat politique: chacun ira mieux, si l'on est mieux ensemble. Prenons le cas d'un chef d'entreprise qui, à peine nommé à la tête d'une entreprise privatisée, commence par augmenter son salaire; puis il quitte cette entreprise avec un paquet de stock-options et une indemnité de licenciement représentant plusieurs dizaines d'années de travail d'un smicard. Imaginons, comme cela s'est effectivement produit, que ladite entreprise, absorbée par une autre, disparaisse. L'effet sur l'opinion, et en particulier celle des jeunes, est détestable.

Et si le PDG réussit?

N. N.: On peut «siffler» des gens qui ont dépassé la ligne jaune. Mais il ne faut pas se tromper d'enjeu: tous les problèmes dont nous parlons continueraient d'exister, même si on supprimait ces rémunérations exorbitantes.



Participation de groupe

129 000 salariés concernés par l'accord de participation 2002-2003-2004

La 3ème négociation sur la participation de groupe s'est tenue le 10 juin.

Bilan Participation 2001

Le montant de la réserve de participation était de 166 millions en 2001.

En 2001 participation allait de 0 pour certaines sociétés à Erteco 0,31 mois de participation, en passant par ex Promodès 0,96 mois et Carrefour 1,09 mois avec différents montants chez ex Comptoirs Modernes entre 0,32 et 1,87 mois (la situation 2001 était particulière suite à des ventes d'actifs) .

Projet d'Accord 2002-2003-2004

Position CFDT

- un accord de groupe regroupant tous les salariés de l'entreprise en France, sans aucune exclusion de société,

- une réserve de participation dont le mode de calcul assure aux salariés de trouver l'équivalent actuel moyen soit un peu plus d'un mois de salaire,

- des dispositifs qui permettent de privilégier les bas salaires et les incitent à épargner,

- une politique d'abondement adapté en fonction des capacités d'épargne de chacun en tenant compte des bas salaires,

- un montant d'abondement maximum augmenté et précisé dans l'accord,

- une information forte auprès des salariés.

Proposition de la direction

Les bénéficiaires

Dans la plaquette "Rapport annuel 2001" figurent: 177 sociétés consolidés et 17 sociétés consolidés par mise en équivalence.

Sur la proposition d'accord de participation de groupe figurent: 48 sociétés consolidés et 4 sociétés consolidés par mise en équivalence.

A la demande de la CFDT la direction listera les sociétés qui ne bénéficieront pas de l'accord et les raisons de cette exclusion d'ors et déjà elle précise que:

- certaines sociétés n'ont pas de salariés,

- 5 sociétés (1113 salariés) qui s'occupent principalement de l'international bénéficieront d'un accord de participation de groupe spécifique.

- 18 sociétés supermarchés (880 salariés) ne sont

Participation	Montant de la RSP			Nombre de bénéficiaires			Nombre de mois		
	(en millions d'Euros)								
Accord de participation	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Gpe PROMODES	19,8	36,4	48,4	31 307	34 493	41 755	0,48	0,8	0,96
Gpe CARREFOUR	73,2	77	86,1	60 194	60 677	61 216	1,03	1,02	1,09
CMSNO / CMEN	4,36	5,33	5,8	4 641	4 486	5 191	0,94	1,25	1,17
CMSSE / CMBD	5,36	6,01	9,6	4 545	4 335	5 431	1,16	1,4	1,84
BESNEVILLE	0,33	0,38	0,5	443	609	760	0,98	0,7	0,87
CMER / CMSO	2,66	2,42	2,8	3 077	2 877	3 968	0,82	0,82	0,78
PG	0,4	0	0,5	?	0	1 570	0,26	0	0,32
CMUC	?	?	5,3	?	?	5 082	?	?	1,28
CMMU/CMSC	2,35	2,48	4,3	3 952	3 608	4 589	0,63	0,75	1,05
CVL	0,07	0,04	0	406	428	0	0,14	0,08	0
STOC SUD EST	0	0	0,26	0	0	746	0	0	0,42
ERTECO	1,8	1,8	2,3	6 924	8 278	7 598	0,32	0,3	0,31
CATTEAU	0,6	0							
			Gpe PROMODES		0	Gpe PROMODES	0,37	0	0,96
TOTAL	111	132	166	115 489	119 791	137 906			

en attente de leur intégration éventuelle dans la société CSF (Champion).

Le calcul de participation

Après plusieurs suspensions de séances et des débats sur de nombreux points techniques la direction propose une formule de calcul, qui selon ses prospectives, devrait donner une participation au dessus d'un mois de salaire.

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 seront supérieurs pour les entreprises dont la base de calcul est 13,5 mois de salaire.

Si ces chiffres sont exactes (la participation comme l'intéressement est un système aléatoire) les 130 000 bénéficiaires du groupe seront gagnants.

L'entreprise affirme que le montant de la réserve de participation serait de

- 182 millions en 2002
- 249 millions d'euros en 2005

Il était de 166 millions en 2001.

PPESV

Un PPESV sera mis en place. Les personnes qui choisiront de placer leur participation dans ce fond bloqué 10 ans recevront un abondement de 30% garantie sur un placement de 1200 euros .

Le montant maximum attribué à ce fond d'abondement serait de 12 millions d'euros.

Réflexion CFDT

Les négociateurs CFDT (S. Corfa, S. Macé, S. Jacobik, D. Nugre) se sont réunis à la fédération le 10 juin en compagnie de Jean-François Milliat permanent fédéral commerce et d'un expert du cabinet **Sexant** spécialisé dans l'épargne salariale.

Après éclaircissement sur certains points la délégation a constaté que le projet d'accord proposé par Carrefour répondait globalement à ses demandes.

Il s'agit d'un véritable accord de mutualisation où tous les salariés du groupe bénéficieront des fruits de l'entreprise.

Le calcul de la réserve de participation permettra, selon les calculs de la direction, d'apporter un plus à tous les salariés par rapport au montant moyen de ses trois dernières années.

A notre demande le choix du salarié entre les différents fonds du PEE sera par défaut dans un fond diversifié présentant moins de risque. Libre à chacun et à tout moment de choisir ensuite un fond actions Carrefour ou autre.

Sur le PPESV la CFDT reste septique sur son intérêt financier. 30% d'abondement alors que la loi permet jusqu'à 300%, avec un plafond global de 12 millions d'euros, nous semble peu incitatif pour un placement.

Conclusion

La CFDT constate que ses principaux objectifs sont atteints en ce qui concerne la participation aux bénéfices des salariés du groupe.

De nombreux salariés vont voir leur participation augmenter du simple au double, d'autres augmenter légèrement mais de façon constante.

La CFDT réunira tous ses délégués syndicaux centraux des différentes sociétés du groupe le 24 juin pour leur présenter cet accord et décider ensemble de la signature.



Une prochaine réunion de négociation a lieu le 24 juin.

Consultation des CCE

Entre ces deux dates les CCE des différentes sociétés du groupe vont être consultés.

Le CCE de Champion (CSF) a été consulté le 11 juin et a donné un avis largement favorable.

Pour les hypermarchés les dates de consultation sont les suivantes: 14 juin CCE Carcoop, 18 juin CCE Sogara, 21 juin CCE SNE, 25 juin CCE Carrefour hypermarchés, 27 juin CCE GML, 28 juin CCE Continent 2001, 28 juin CCE Continent. Le 20 juin le comité de groupe Carrefour France se réunit.

Signature

L'accord de participation de groupe doit être signé avant le 30 juin pour qu'il soit pris en compte pour l'exercice de 2002. Le protocole de signature aura lieu le 28 juin.

Les négociations vont se poursuivre sur les modalités des plans d'épargne d'entreprise et du PPESV.

