

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

CHARTRES	Testault	Marc	OLLIOULES	Clenet	Catherine
CHATEAU THIER	Noailles	Monique	ORLEANS	Lecland	Dominique
CHATEAUX	Richard	Eliane	PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
CHOLET	Crespel	David	PERPIGNAN	Garcia	Georges
CONDE/ESCAUL	Kolwalski	Elisabeth	QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
DRAGUIGNAN	Maunier	J. François	REIMS	Robitaillie	Eric
ETAMPES	Parrain	Claude	REIMS Cernay	Viseux	Francine
EVRY	Carasco	Roland	RENNES Alma	Jules	Yolande
GRUCHET LE VA	Gratigny	M. Claude	RENNES Cesson	Louis	M. Christian
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	<i>FEDERATION</i> Millat J.François		
MERIGNAC	Jonas	Joël	<i>DRS CARREFOUR</i> Delenne Jean-Luc		
MEYLAN	Bruno	Alain			
MONDEVILLE	Tillaut	Nadine			
MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine			
NICE LINGOSTIÈ	Favré	Serge			

OLLIOULES	Clenet	Catherine
ORLEANS	Lecland	Dominique
PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
PERPIGNAN	Garcia	Georges
QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
REIMS	Robitaillie	Eric
REIMS Cernay	Viseux	Francine
RENNES Alma	Jules	Yolande
RENNES Cesson	Louis	M. Christian
SARAN	Vallee	Isabelle
St BRIEUC	Rio	Yves
St HERBLAIN	Vella	Annie
ST MALO	Denis	Josette
TORCY	Bailloux	Michel
TOULON Gd Var	Dubas	Marie-Noëll
VALENCIENNES	Kliébasiéwicz	Nicole
WASQUEHAL	TREDEZ	Claude

FEDERATION Millat J.François
DRS CARREFOUR Delenne Jean-Luc

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

SOMMAIRE

Rencontre régionales

Comité de groupe

Smic 07/02

Le Comité de groupe

Le Comité de Groupe (voir compte rendu) s'est passé dans des conditions difficiles. La CFDT a demandé que

les préparatoires puissent se faire la veille de la réunion.

L'expert comptable n'a pas été à la hauteur dans ses analyses concernant les comptes du groupe.

Social (A quand un seul smic !!)

Hausse du SMIC et de la garantie de rémunération au 1er juillet 2002

Le montant du SMIC est fixé à 6,83 euros l'heure à compter du 1er juillet 2002, soit une hausse de 2,4 %. La garantie de rémunération bénéficiant aux salariés passés à 35 heures est, quant à elle, revalorisée de 1,8 %.

* **Le taux horaire du SMIC brut est fixé à 6,83 euros** à compter du 1er juillet 2002 ; il s'élevait auparavant à 6,67 euros. Cette hausse de 2,40 % résulte de l'application des règles légales.

* **Le SMIC mensuel brut pour 169 heures** s'élève à 1 154,27 euros (6,83 x 169 h), dans l'hypothèse où la bonification pour les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures est accordée sous forme de repos.

Soit un salaire net de 913,03 euros, après application des charges sociales minimales (0,85 % maladie et veuvage, 6,55 % vieillesse, 2,10 % assurance chômage, 3 % retraite complémentaire, 0,80 % AGFF, 8 % x 95 % CSG et CRDS).

* **Le SMIC mensuel brut pour 151,67 heures** s'élève à 1 035,91 euros (6,83 x 151,67 h).

Soit un salaire net de 819,40 euros, après application des charges sociales minimales (0,85 % maladie et veuvage, 6,55 % vieillesse, 2,10 % assurance chômage, 3 % retraite complémentaire, 0,80 % AGFF, 8 % x 95 % CSG et CRDS).

* Au SMIC brut base 151,67 h s'ajoute, dans la plupart des cas, un **complément de salaire dû au titre de la garantie de rémunération** instituée par la loi Aubry II. Cette garantie bénéficie aux salariés rémunérés au SMIC (ou proches du SMIC) dont la durée du travail est

réduite sans compensation de la perte de salaire, ou avec compensation partielle. Le montant de la garantie varie selon la situation du salarié (temps plein, temps partiel ...) et selon la date de réduction du temps de travail.

* **Pour les salariés qui bénéficiaient de la garantie de rémunération avant le 1er juillet 2002, celle-ci est revalorisée de 1,80 %**

Exemples :

a) salarié à temps plein percevant le SMIC, dont la durée du travail a été réduite de 39 h à 35 h le 1-3-2000.

Depuis le 1-1-2002, ce salarié recevait un salaire de base de 1 011,64 eur (6,67 eur x 151,67) + un complément de salaire de 83,01 eur afin d'atteindre le montant de la garantie de rémunération, qui s'élevait à 1 094,65 eur.

À compter du 1-7-2002, la garantie de rémunération de 1 094,65 eur est portée à 1 114,35 eur (1 094,65 eur x 1,0180) ; le salarié recevra donc un salaire de base de 1 035,91 eur (6,83 eur x 151,67) + un complément de salaire de 78,44 eur.

b) salarié à temps plein percevant le SMIC, dont la durée du travail a été réduite de 39 h à 35 h le 1-1-2001.

Depuis le 1-1-2002, ce salarié recevait un salaire de base de 1 011,64 eur (6,67 eur x 151,67) + un complément de salaire de 101,81 eur afin d'atteindre le montant de la garantie de rémunération, qui s'élevait à 1 113,45 eur.

À compter du 1-7-2002, la garantie de rémunération de 1 113,45 eur est portée à 1 133,49 eur (1 113,45 eur x 1,0180) ; le salarié recevra donc un salaire de base de 1 035,91 eur (6,83 eur x 151,67) + un complément de salaire de 97,58 eur.

* **Pour les salariés dont la durée du travail est réduite après le 1er juillet 2002, la garantie de rémunération s'applique également.**

Exemple : salarié à temps plein percevant le SMIC, dont la durée du travail est réduite de 39 h à 35 h le 1-9-2002.

Ce salarié recevra un salaire de base de 1 035,91 eur (6,83 eur x 151,67) + un complément de salaire de 118,36 eur afin d'atteindre le montant de la garantie de rémunération, égale à son salaire brut antérieur, soit 1 154,27 eur (6,83 eur x 169)



CLIMAT SOCIAL VU PAR LA CFDT

Rencontres régionales CFDT de Juin 2002

Insécurité

Surveillance des salariés

Travail à temps partiel

Le développement

Les suites de la paritaire

Action

Les informations

Formation nationale

Campagne prud'homale
2002

Deux fois par an les sections syndicales CFDT se rencontrent pour échanger et s'informer.

En juin plus de 100 militants CFDT en provenance des régions Ile de France, Bretagne/Loire, Normandie, Est/Nord, Centre, Sud, Sud/Ouest ont débattu des problèmes qu'ils rencontrent.



La surveillance des salariés

Nous avons le sentiment que dans la plupart des magasins, les caméras et autres accessoires (badgeage) ne servent pas uniquement pour le vol mais également à surveiller les salariés et les délégués du personnel. Le problème du "flicage" des salariés est quasi permanent. Cette pression s'effectue de différentes manières comme les contrôles réguliers des tickets de caisse.

Pour la vidéo et le badgeage les magasins ont une obligation de déclaration auprès de la CNIL. La direction doit fournir le plan des caméras de surveillance (intervention du CHS-CT si nécessaire). Demander les procédures : temps de garde des vidéos, usage des vidéos au-delà du temps de garde, traçabilité...

Aucun endroit du magasin ne peut être inaccessible aux élus, d'autant plus s'ils sont membres du CHS-CT.

Nous devons être très vigilants aux dérives et faire respecter nos droits.



Enquête sur le travail à temps partiel

Beaucoup d'élus se demandent si les salariés concernés souhaitent réellement la revalorisation de leur contrats temps partiels que nous obtenons en paritaire.

Pour répondre à cette interrogation la CFDT lance un questionnaire en direction de ces salariés. Il permettra de préparer les paritaires 2003 et de réorienter, si nécessaire, nos actions.

Deux exemples de réponses obtenues

St Malo 150 salariés temps partiels 42 salariés pouvaient demander la revalorisation de leur contrat, 29 personnes l'ont souhaité (69%). Sur 11 personnes qui pouvaient passer à temps complet 1 seule était intéressée (9%).

Brest 88 salariés temps partiels 50 salariés pouvaient demander la revalorisation de leur contrat, 26 personnes l'ont souhaité (52%). Sur 26 personnes qui pouvaient passer à temps complet 9 étaient intéressées (35%)

L'insécurité



Problèmes d'insécurité, altercations et insultes tous les magasins ont des histoires, plus ou moins grave, à raconter sur cette insécurité.

Si la CPAM prend pleinement conscience de ces nouveaux risques, il n'en est pas de même pour les directions des magasins. Des mesures nationales sont de plus en plus urgentes:

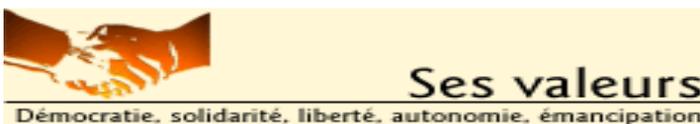
- S'inspirer de la convention collective des banques qui prend en compte un fait relativement nouveau pour les hypers, le braquage.

- Organiser des réunions de CHS-CT nationales pour une plus grande cohésion des mesures magasins.

- Sensibiliser le personnel (sans l'affoler) lors de formations (quelle attitude adopter lors d'une agression verbale ou physique, un braquage ?).

La CFDT sans tomber dans le tout sécuritaire, comme on n'a pu le constater lors des récentes campagnes politiques, a bien l'intention de pousser l'entreprise à se concerter avec les syndicats pour mettre en place des actions.

Dés la rentrée nous reviendrons sur ce sujet.





Stratégie syndicale

Se développer, se former, agir



Le développement

La CFDT ne cesse de progresser en nombre d'adhérent et a pour objectif d'atteindre en 2007 les 1,2 millions d'adhérents.

Chez Carrefour nous sommes environ 3500 adhérents.

Sans adhérent le syndicalisme n'a pas de raison d'être. Des syndicats avec peu d'adhérents signent des accords au nom de tous les salariés. Quelle est leur légitimité, quelle est leur indépendance vis à vis de la direction ?

Chaque section CFDT Carrefour est consciente qu'il faut absolument se développer pour durer et obtenir des nouveaux droits sociaux.

Comment "vendre" l'adhésion ? Il n'est pas facile de faire adhérer les salariés, le personnel ne voit pas l'utilité d'un tel acte. La peur des représailles, la stagnation des salaires, la paupérisation de certaines personnes bloquent l'adhésion.

La CFDT entend se développer en allant à la rencontre de chacun, en les écoutant pour mieux revendiquer et en leur proposant l'adhésion.



Formation nationale

Elle aura lieu les 25-26 septembre 2002. 100 militants sont attendus.

Des intervenants extérieurs à l'entreprise (juristes, syndicalistes, patron, spécialistes...) connaissant parfaitement les sujets évoqués en duo avec un syndicaliste permettront une formation proche de la réalité des délégués et en prise directe avec les accords signés dans l'entreprise.

Une séance plénière:

Sécurité et Santé au travail: handicap et maintien dans le poste. Comment agir pour prévenir les risques, embaucher des travailleurs handicapés, maintenir dans le poste les salariés en difficultés.

4 ateliers de formation :

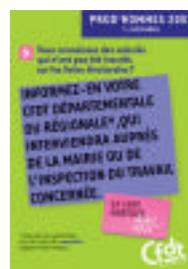
Temps de travail: Retraite-Préretraite progressive et allocation dépendance où va t-on, quelle utilisation ?

Epargne salariale : participation et PPESV comprendre les mécanismes de l'épargne et de la bourse.

Conditions de travail: évolution du poste d'encaissement dans la grande distribution. Demain quels devenir pour l'hyper et la caissière.

Sécurité au travail: Vidéo surveillance – insécurité incivilité. Jusqu'où aller pour assurer notre sécurité sans entamer nos droits ?

Le tout dans un cadre fonctionnel et agréable "la Pomme-raye" situé entre Nantes et Angers.



La campagne prud'homale 2002

Les élections prud'homales permettent de vérifier la représentativité des différentes organisations syndicales, c'est un enjeu important. De nombreux militants CFDT Carrefour seront candidats à ces élections.

Les Unions Départementales peuvent fournir les documents (affiches, tracts ...) nécessaires à cette campagne.

Le vote des salariés se fait sur le temps de travail. Il ne faut pas hésiter à demander les créneaux horaires aux directeurs et **la mise à disposition d'un car**. Plusieurs magasins font ce système et tout le monde s'y retrouve.

La CFDT est actuellement en négociation pour que l'entreprise facilite le vote prud'homale.

Nos priorités:

Faire voter tous nos adhérents : Un syndiqué = 1 voix aux prud'hommes + 4 parrainages

Coordonner la campagne prud'homme et nos objectifs de syndicalisation.





Revendicatif et Action

Les suites de la paritaire

Des débats sur les acquis sociaux avec les mêmes arguments pour ou contre la signature, mais **tous se rejoignent dans l'action pour appliquer les droits obtenus.**

Dans leur grande majorité les sections reconnaissent les acquis sociaux Carrefour, surtout au regard des salaires des sociétés de la distribution.

Ils sont unanimes pour critiquer les difficultés de mise en place dans les magasins. A quoi sert de signer un accord si le directeur du magasin ne le respecte pas.

Où est le quart d'heure d'avance que nous avons se demandent certains délégués ?

Les anciens Carrefour temps complet estiment que leurs droits stagnent au profit du rattrapage de certains. D'autres veulent que l'on demande des choses "populaires" (les 32 heures, des augmentations uniformes, un quatorzième mois), moins de demandes lors des paritaires mais des résultats.

Une minorité a le sentiment que nous n'arrivons à rien au niveau national et que des négociations régionales par société leur apporterait d'avantages de résultats.

Des demandes justifiées mais aussi irréalistes, corporatives.

Les deux petits articles que nous diffusons ci-contre montrent la diversité des opinions et la difficultés d'accepter le principe de la négociation. On signe et on remet en cause la signature en oubliant les acquis. Faire des revendications c'est facile, aboutir à un accord donc à un compromis l'est moins.

La certitude que nous avons c'est que les salariés Continent et Continent 2001 qui ce mois ci bénéficient d'une partie de la prime de vacances, les vendeurs radiotéléphonie qui passent au niveau III, ceux qui bénéficient d'augmentation de salaire, les temps partiels qui peuvent augmenter leur contrat tous apprécient ces avancées sociales même si chacun voudrait plus.

C'est dans cette voie que la CFDT entend continuer

Elaborer des revendications

Négocier avec la direction

Signer des accords

Les faire appliquer.

Actions

Emettre un avis globalement positif sur les accords Carrefour ne veut pas dire que tout va bien et que les syndicalistes peuvent se reposer. Ce serait mal connaître la CFDT.

Les délégués sans négliger les acquis obtenus ont l'intention de les faire respecter et d'en conquérir d'autres.

En 2001 la CFDT a mis l'accent sur la remise sur achat pour tous les salariés. Tout nous laisser croire que nous l'obtiendrons, ce ne fut pas le cas.

Des sections, documents à l'appui, montrent que des salariés (les hospitaliers, EDF, Crédit Lyonnais, Banques Populaire la liste ne cesse de s'allonger) bénéficient d'une ristourne de 5% par Carrefour mais pas les salariés de Carrefour. Des CE Carrefour se fournissent auprès de ces CE pour acheter des bons d'achats ristournés !!!

Quand une décision ne se justifie pas elle est injuste donc insupportable.

Nous n'acceptons pas:

- l'injustice de ne pas avoir une ristourne sur les achats,
- l'injustice quand le management ne respecte pas les salariés et leurs droits,
- l'injustice de ne pas avoir tous les mêmes droits,
- l'injustice de ne pas avoir des emplois en nombre suffisant ou des contrats précaires.

Par une **diffusion massive de tract** chez Carrefour mais aussi Champion la CFDT entend rappeler ses objectifs et sensibiliser le personnel.

Par un **rassemblement des salariés et délégués** venant des établissements de tout le groupe, la CFDT veut montrer à l'entreprise que son personnel veut être écouté et respecté.

Parce que les salariés Carrefour sont attachés aux avantages qu'ils ont conquis dans l'entreprise, parce qu'ils sont attachés à leur outil de travail, parce qu'ils estiment qu'ils travaillent tous sous le même toit, ils diront ensemble:

**"Sans social pas de commercial,
Sans commercial pas de social"**



Débat revendicatif: deux points de vue, qui ne sont pas contradictoires

Salariés Carrefour logés à la bonne enseigne.

Participation, intéressement, 13ème mois, prime de vacances... Les salariés perçoivent en tout quinze mois de salaire.

Serge Natchoo est salarié du magasin **Carrefour de Vitrolles** depuis 25 ans. Apparemment, il ne s'en plaint pas... " Avec le 13e mois, la prime de vacances (soit un 1/2 mois de salaire), la participation (soit 1 mois 1,2 mois), l'intéressement, nous percevons en tout quinze mois de salaire", indique Serge Natchoo.

L'accord national de participation chez Carrefour a été signé par les syndicats FO, CFDT, CFTC et CGC en 1969, explique ce conseiller des ventes de 46 ans, qui est aussi secrétaire du comité d'entreprise et délégué CFDT. Quelle que soit la qualification du salarié la participation, bloquée pendant cinq ans et non imposable passée ce délai, représente environ un salaire et parfois un peu plus par an. Le taux le plus intéressant a avoisiné 2,7 mois. Mais, depuis une dizaine d'années, le taux stagne autour de 1- 1,2 mois".

"En outre, chaque salarié peut investir une partie de son salaire, allant de 15 à 152 euros, poursuit le salarié. Carrefour abonde, ensuite, à hauteur de 25%. Tous les mois, cette somme est investie dans le compte de participation bloqué pendant cinq ans. Pour ma part, en gagnant 1 525 euros mensuels y compris le 13ème mois et en plaçant 107 euros par mois, je peux me retrouver au bout de cinq ans avec un gain de 91476 euros. Cela varie en fonction des résultats de la Bourse. Mais, on gagne toujours plus que ce que l'on a investi. Grâce à cet accord, les salariés ont fait construire une maison on ont acheté des biens.

"Nous bénéficions aussi d'un accord d'intéressement renouvelable tous les trois ans, lié aux résultats du magasin, souligne Serge Natchoo. Depuis 1999 nous n'en avons pas eu mais nous avons bon espoir pour 2002. Cela peut aller jusqu'à la moitié d'un salaire, Le dernier accord a été signé seulement par la CFDT et la CGC. La CGT, FO et la CFTC ont refusé. " Sur les 650 salariés du magasin Carrefour de Vitrolles, près de 60% ont fait le choix de l'épargne.

Paru dans la Provence de l'économie du 23/04/2002

La section CFDT de Vitrolles (600 salariés) a été mise en place en 1996 par Serge Natchoo. Sa désignation comme Délégué syndical lui vaut une tentative de licenciement. La CFDT détient la majorité absolue depuis plusieurs années malgré la présence record de 6 syndicats. Des actions syndicales ont eu lieu à plusieurs reprises dont sur l'intéressement. La section signe les accords d'entreprise.

A travail égal, salaire égal

Je suis salarié et délégué du personnel à **Carrefour Brest**. Je souhaiterais donner mon point de vue au sujet des accords de 1999 qui ont été signés. Il en résulte plusieurs points qui défavorise les nouveaux salariés qui entre dans l'entreprise :

- prime d'ancienneté supprimée*
- prime de présence supprimée*

Avant on pouvait dire à " travail égal salaire égal " maintenant ce n'est plus le cas ; ex : entre moi et un collègue de travail qui travaillons tous les deux à la boulangerie-pâtisserie il y a un écart de salaire de près de 305 Euros (2000F).

Ces écarts se retrouvent à tous les niveaux partout dans le magasin. Je voudrais faire constater aux délégués présents aujourd'hui que :

1) Ces accords ont surtout permis une régression des salaires et la seule possibilité d'augmentation (et encore elle n'est pas énorme) c'est de passer au niveau 4 (donc baisser son froc et dire amen à tout ce que dit le chef)

2) Sans vouloir mettre en cause le travail et la bonne volonté des signataires de ces accords. Je leur demande de faire un effort pour qu'il n'y ait plus de différence de salaire pour un même poste dans tous les Carrefour ainsi que les Continent qui viennent d'intégrer le groupe Carrefour.

3) Si je suis délégué du personnel à la CFDT depuis février 2002 c'est que je crois en ce syndicat et je suis prêt à me battre pour défendre les intérêts des salariés mais pour cela il me faut votre soutien.

En conclusion ce que je peux affirmer c'est qu'avec 915 Euros (6000F) on ne vit pas on survit.

E mail adressé le 3/06/2002

La section CFDT de Brest (400 salariés ex Euromarché) a été mise en place en 1982. Depuis la CFDT détient la majorité absolue FO s'est implanté en 2002. Des actions syndicales ont eu lieu particulièrement sur les différences de salaire entre les magasins, (différences issues de l'accord de 1985 signé par FO). La section ne signe pas les accords d'entreprise.

**Ndr: la suppression de ces deux primes en 1999 l'ont été en échange d'autres avantages et intégrées dans le salaire des personnes présentes. La CFDT n'a pas signé la prime de présence lors de sa création en 1979 car elle était discriminatoire entre ceux qui sont absents principalement pour maladie et ceux qui ont la chance de n'être jamais absent. L'aménagement du délai de carence a été obtenu dans le même temps que sa suppression.*

Comité de groupe France

20 Juin 2002

Quand tous les formats Carrefour France se réunissent.



Politique générale, situation économique et perspectives pour 2002

Léon Salto directeur général France, précise que l'année 2001 a été difficile (conformément aux prévisions) mais depuis novembre – décembre, nous nous améliorons.

La politique de prix menée depuis le début d'année commence à porter ses fruits. En 2001, 40 magasins étaient en gains de part de marché et à avril 2002 il y en a 109. Nous avons à fin avril une progression plus importante de chiffres d'affaire que l'indice de la FCD et le mois de mai confirment cette tendance.

L'amélioration de nos performances en chiffre d'affaire et part de marché ainsi que l'indice prix se fait tant en hypermarché qu'en supermarché.

Nous souhaitons pour continuer notre développement gagner de nouveaux clients. L'opération "ticket" de Leclerc fidélise la clientèle mais n'en ramène pas de nouveaux avec un coût de l'opération important.

Nous allons lancer des actions thématiques sur la communication plus ciblée sur les prix et avec des produits innovants. La rentrée des classes se prépare puis le début d'anniversaire pour finir sur les opérations de fin d'année. Une opération majeure pour les Champion avec le tour de France.

Le logiciel (AnimeCo) pour les caisses promotion sera mis en place. Nos promotions deviendront personnalisées et développement important des magasins de proximité.

Petits Hypermarchés

Pour Carrefour il s'agit de définir une unité économique viable pour les établissements entre 3 et 6.000 M2 soit environ une quarantaine de magasins.

Actuellement en test le magasin de Château Thierry qui est un établissement de 4.900 M2 avec une concurrence importante. Le magasin perdait beaucoup de chiffre d'affaire et avait une perte de part de marché importante.

Remarques CFDT :

Nous n'avons pas eu de réponse sur l'avenir tant d'un point de vue économique et juridique concernant les petits hypermarchés, ainsi que les conséquences sociale.

**Deux nouveaux hypermarchés Carrefour en 2002
Melun-Sénart et ???**

Les comptes du Groupe

Le chiffre d'affaire à progresser de + 7,2 % pour 2001 avec un périmètre non comparable (progression 2000 + 6,7 %).

L'Europe hors France progresse de + 29,7 %, en raison de l'entrée dans le périmètre de GB (Belgique) et de Distributis (Suisse).

Le chiffre d'affaires France, + 1 % est affecté par la cession de la société PICARD surgelés, il représente 49,41 % du chiffre d'affaires du groupe et 46,1 % de la marge commerciale. Le résultat d'exploitation représente 67,4 %. Le chiffre de 1 % reflète une stabilité des ventes des hypermarchés malgré la cession de 4 magasins et des gains de parts de marché dans les autres formats.

La productivité (Chiffre d'affaires/effectif) en progression en France + 0,25 % en diminution à l'étranger - 1,37 %

Le chiffre d'affaires Amérique baisse de - 12,1 % du fait de la crise en Argentine et la forte dévaluation au Brésil. En Asie, le chiffre d'affaires progresse de + 10,4 % sous l'effet des ouvertures.

Les hypermarchés et supermarchés continuent de représenter 80 % du chiffre d'affaires total.

Carrefour compte 5.233 magasins dans le monde.

Le résultat net part du Groupe progresse de + 18,8 %, la France réalise 85 % des résultats. Les activités développées à l'étranger s'avèrent être encore limitées.

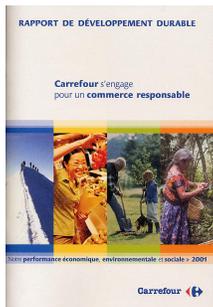
Effectifs

L'effectif moyen **358 500 salariés** + 10,10 %, l'augmentation de l'effectif de 32 900 salariés se retrouve principalement pour l'étranger avec + 32.000.

L'effectif France situation après paie de mars 2002 est de 120.706 dont 40.635 temps partiel.

Représentants CFDT au comité de groupe

Jean-Louis Bienvenu (RS CFDT) - Francine Viseux - Marie-Claude Gratigny (Carrefour/Continent) - Dominique Nugre (Logidis) - Jean-Pierre Cannella (Champion) - Frédéric Celles (CV Logistique)



Développement durable

L'engagement pris par Carrefour semble aller vers une évolution dans le bon sens, mais...

la CFDT reste exigeante sur l'implication et l'information des actions de Carrefour dans le domaine social.

Engagements de l'entreprise

Le développement durable est un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures. Le développement ne peut être durable que si la durabilité est à la fois économique, sociale et environnementale.

Ambitions Carrefour :

- Sensibiliser et former tous ses collaborateurs au développement durable.

- Rendre régulièrement des comptes à tous nos publics, de manière transparente et objective, sur chacun de nos engagements.

- Faire de Carrefour un leader de son secteur en matière de responsabilité sociale et environnementale.

3 axes d'engagement :

La qualité et la sécurité

- La qualité et la sécurité des produits
- La sécurité des clients et du personnel sur les sites

Le respect de l'environnement

- La réduction de l'effet de serre.
- La protection des ressources naturelles.
- La réduction et la gestion des déchets.
- La préservation de la qualité et de la disponibilité de l'eau
- La préservation de la biodiversité.

Notre responsabilité sociale

- La satisfaction de nos clients
- La motivation de nos équipes
- Le respect des fournisseurs
- L'implication dans l'économie locale.



Intervention de Jean-Louis Bienvenu représentant CFDT au comité de groupe

En 1992, la conférence de Rio dénonce les risques majeurs liés à la dégradation des ressources naturelles et leurs conséquences :

- perte de biodiversité - catastrophes environnementales dues aux polluants industriels - dégradation des sols, à l'épuisement des ressources en eau

Autant d'éléments qui amènent au constat suivant : les années à venir seront marquées par la nécessité de préserver les ressources, de restaurer les stocks et de réhabiliter les milieux dégradés.

La nécessité de conjuguer les besoins du présent sans compromettre ceux des générations futures se pose avec acuité.

Ce postulat amorce une étape nouvelle dans l'approche du développement avec la notion de durabilité qui combine progrès social, efficacité écologique et performance économique.

Une des difficultés tient au caractère complexe et interdépendant des dimensions économiques, sociales et environnementales qui montre à l'évidence qu'il n'existe pas de modèle idéal de développement durable.

En effet, le mode de vie des pays riches n'est pas reproductible à l'échelle planétaire. Il faut donc considérer le développement durable comme processus de transformation, une nouvelle manière d'appréhender les problèmes.

Une telle approche implique des changements porteurs de nouveaux projets. Le développement de l'épargne salariale en France est à ce propos intéressant car il sous

entend la question de la finalité et du contrôle des fonds collectés à cet effet : environnement, recherche, formation, salaire...

Une nouvelle donne se met ainsi en place nous invitant à définir des moyens d'action innovants.

D'ores et déjà, la CFDT participe au Comité inter-syndical de l'épargne salariale mis en place pour labelliser les investissements réalisés dans ce cadre.

Par ailleurs, nous avons signé le manifeste pour un développement durable élaboré par le club "Convictions". Concernant le commerce équitable, la CFDT est engagée depuis l'origine dans le collectif "Ethique sur l'étiquette".

La mise en œuvre d'une politique de développement durable passe par l'affirmation du principe d'équité.

La définition proposée par le Manifeste pour un développement durable, que nous avons signé en janvier 2002 :

"Le développement durable est au service de l'homme : son but premier est l'égalité de dignité de la personne humaine (...); il ménage les ressources naturelles et les équilibres écologiques. Il se préoccupe d'assurer de bonnes conditions de vie aux générations futures."

Un élément majeur à nos yeux : la priorité est donnée aux aspects humains.

Un axe pertinent pour le développement est de préférer à la " lutte contre la pauvreté " la "réduction des inégalités". Qui s'exprime en terme d'accès à la santé, à l'éducation, à un environnement sain et à un habitat décent, des droits économiques et sociaux ... **y compris chez nous chez ED par exemple ou le droit syndical et les droits sociaux sont difficiles.**

Exploiter n'est pas jouer !