

La gazette des délégués CFDT Carrefour



**Participation
2009 en baisse.**

MERCI !

PARTICIPATION 2009

Participation 2009 versée en mai 2010



**La participation 2009
s'élève à 5%
du salaire annuel brut**

En baisse puisque la participation de 2007 s'élevait à 5,62 % du salaire annuel brut et la participation 2008 à 5,7 %.

*Par rapport
aux années an-
térieures:*

*la réserve de
participation
2009 est en
baisse*

*le nombre de
bénéficiaire est
en baisse.*

*le montant par
salarié est en
baisse*

**2009: la participation la plus basse de
l'histoire de l'entreprise**

En 2010 un salarié touchera en moyenne

**0,65 mois de salaire sur la base de
13 mois de salaire**
(0,74 en 2009 - 0,73 en 2008)

**0,67 mois de salaire sur la base de
13,5 mois de salaire**
(0,77 en 2009 - 0,76 en 2008)

La direction donne ces moyennes sous réserves.

Montant moyen brut par salarié qui sera distribué en 2010
au titre de l'exercice 2009:

environ 960 €

pour un niveau IIB bénéficiant de la grille Carrefour
(19 214,72€ brut annuel)

*Pour calculer à quelques euros près combien vous toucherez de participa-
tion il suffit de prendre votre salaire annuel brut 2009 qui se trouve sur vo-
tre fiche de paie de décembre 2009 et de le multiplier par 5%.*

**Carrefour prévoit pour
la fin de l'année 2010
une participation en
baisse**

**La participation est maintenant débloable
chaque année mais est imposable.**

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

2002: 189 millions €

2003: 187 millions €

2004: 158 millions €

2005: 144,11 millions €

2006: 131,9 millions €

2007: 149 millions €

2008: 156,1 millions €

2009: 134,3 millions €

Un montant moins élevé

Moins de bénéficiaires se partagent ce montant

Pourtant une participation en baisse

Accord de participation de groupe Carrefour

Carrefour, pour la France, a choisi de calculer la Réserve Spéciale de Participation (RSP) au niveau du Groupe.

L'accord a été signé le 28 juin 2002 par la Direction et C.F.D.T., C.G.C., C.F.T.C., F.O. Un nouvel accord a été signé par les mêmes organisations syndicales et la Direction du Groupe le 28 juin 2007.

Nouvelle formule

Par accord du 28 juin 2007 le calcul de la Réserve Spéciale de Participation a été modifié. En effet depuis plusieurs années l'ancienne formule entraînait une baisse importante de la participation.

La nouvelle formule (très compliquée et réservée aux matheux !) prend en compte de nouveaux critères moins aléatoires que les précédents. Cette formule est évolutive et progressera chaque année pendant 3 ans. Pour l'exercice 2007: 9 % 2008: 9,5 %, 2009: 10 %

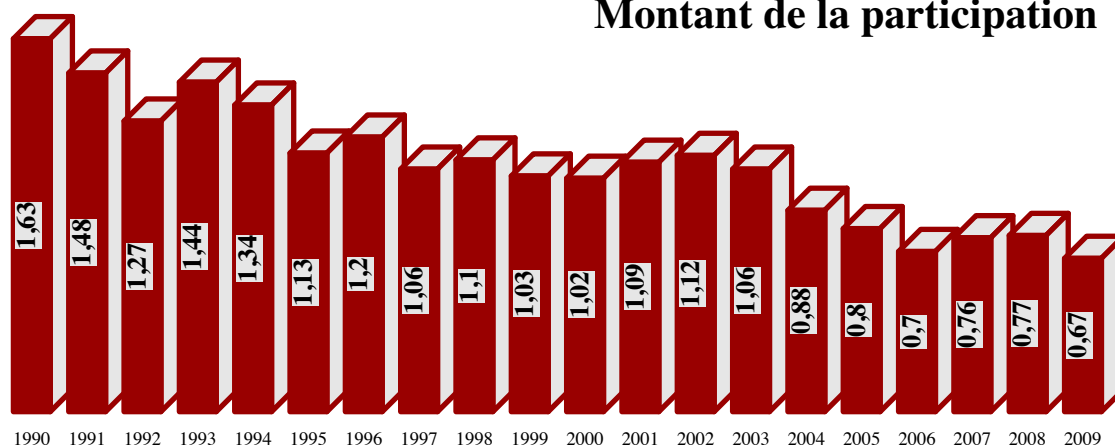
Selon la direction si nous avions utilisée en 2008 l'ancienne formule la participation aurait été de 0,3% du salaire brute

Une clause de sauvegarde prévoit que le montant de la réserve spéciale de participation résultant de la formule de calcul dérogatoire ne saurait être inférieur à la somme des réserves qui auraient été dégagées dans chacune des sociétés parties à l'accord en application de la formule de calcul légale.

Formule complète et définitions dans l'accord de participation de groupe France du 28 juin 2007 disponible sur le site CFDT

Les bénéficiaires

Les salariés des sociétés désignées dans l'accord de participation de groupe Carrefour France sont bénéficiaires à partir de trois mois d'ancienneté acquis sur un ou plusieurs contrats dans une ou plusieurs sociétés du Groupe. **En 2008 les salariés d'Hypar-lo ont rejoint l'accord Carrefour.**



1990	1,63
1991	1,48
1992	1,27
1993	1,44
1994	1,34
1995	1,13
1996	1,2
1997	1,06
1998	1,1
1999	1,03
2000	1,02
2001	1,09
2002	1,12
2003	1,06
2004	0,88
2005	0,8
2006	0,7
2007	0,76
2008	0,77
2009	0,67

Le calendrier

A partir du 3 mars : envoi des Bulletins d'option.

A partir du 5 mars : ouverture de l'accès internet.

29 mars : date limite de réception des bulletins d'option chez Interépargne.

31 mars à 17 h : fermeture de l'accès internet.

30 avril : versement aux salariés, soit par le placement sur le fonds choisi par le salarié, ou le fonds par défaut, Carrefour Equilibre Solidaire, soit par virement bancaire soit par envoi du chèque.

Les salariés pourront choisir d'avoir le paiement immédiat ou de placer leur participation. Un abondement n'est possible que dans le PERCO.

En l'absence de réponse, le montant de la participation sera placé par défaut sur le **FCPE Carrefour Equilibre solidaire**.

Ce choix fait par le Conseil de Surveillance en sa séance du 15 février, à l'unanimité, est en fonction des résultats passés et à venir. Rappelons que ce fond est placé pour une part dans des fonds dit "solidaire" qui permettent à des salariés sans emploi, ou sans toit à revenir dans le monde du travail

Chaque salarié recevra un relevé avec le montant placé, le nombre de parts créé ainsi que la CSG et la CRDS.

Transfert de fond

Modification du choix de placement de l'Epargnant (transferts entre FCPE) :

A tout moment, les Epargnants pourront individuellement modifier leur choix de placement de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE désignés ci-dessus (à l'exception des avoirs ayant bénéficié du plafond d'abondement majoré).

Cette opération s'effectue en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'Epargnant (à l'exception d'une modification par an du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte). Le coût d'un transfert supplémentaire est de 1,40 euros.

Total des montants placés dans les 6 FCPE Carrefour au 31 décembre

2007: **1 166 443 193,83 euros**

2008 : **709 562 395,79 euros**

2009: **891 702 225,00 euros**

Carrefour action représente 27,75% des FCPE en 2009

Votre participation sera placé par défaut dans le FCPE Equilibre-Solidaire.

Evolution depuis le 01/01/2009

+	+	+	+	+	+
21,92%	26,22%	25,19%	16,73%	8,61%	0,80%

Plan d'Epargne Salariale Carrefour - PEG - PERCO : l'évolution mensuelle des fonds

Votre épargne salariale 
c'est vous qui choisissez !

Performance 2008 / Valeur Part au 31/12
Performance 2007 / Valeur Part au 31/12
Performance 2006 / Valeur Part au 29/12
Performance 2005 / Valeur Part au 31/12
Performance 2004 / Valeur Part au 31/12
Performance 2003 / Valeur Part au 31/12
Durée de placement conseillée (environ)

PEG Actions	PEG & PERCO Multigestion	PEG Evolution	PEG & PERCO Equilibre Solidaire	PEG & PERCO Prudence	PEG & PERCO Court Terme
-48,33% 27,53 € 16,03% 53,28 € 19,24% 45,82 € 9,93% 38,51 € -19,42% 35,03 € 3,38% 43,87 € 10 ans	-40,80% 191,54 € 0,10% 323,54 € 11,20% 323,21 € 22,85% 290,43 € 4,94% 238,41 € 14,00% 225,05 € 10 ans	-28,97% 3,85 € 2,85% 5,42 € 4,56% 5,27 € 17,21% 5,04 € 5,13% 4,30 € 11,44% 4,09 € 7 ans	-23,93% 32,39 € 2,01% 42,58 € 8,39% 41,74 € 17,16% 38,51 € 6,55% 32,87 € 9,47% 30,85 € 5 ans	-3,84% 114,22 € 0,13% 118,78 € 3,07% 118,82 € 5,52% 115,09 € 5,42% 109,07 € 3,46% 103,46 € 3 ans	3,28% 127,31 € 3,16% 123,27 € 2,61% 119,49 € 2,18% 116,45 € 2,13% 113,97 € 2,48% 111,59 € 1 an et moins

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
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
146 968
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
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
148 193
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
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
149 460
Montant moyen brut
1059 euros

2005

B: Bénéfice net Fiscal Cumulé
672 millions euros
C: capitaux propres cumulés
2369,5 millions euros
S: salaires versés cumulés
2422,7 millions euros
VA: Valeur ajoutée cumulée
5817 millions euros
La réserve spéciale de participation
s'élève à **144,11 millions euros**
et représente pour chaque salarié:
5,95 %
de sa rémunération annuelle brute
2005
Salariés bénéficiaires
146 656
Montant moyen brut
983 euros

2006

B: Bénéfice net Fiscal Cumulé
421 millions euros
C: capitaux propres cumulés
2259 millions euros
S: salaires versés cumulés
2572,1 millions euros
VA: Valeur ajoutée cumulée
6175,6 millions euros
La réserve spéciale de participation
s'élève à **131,9 millions euros**
et représente pour chaque salarié:
5,14 %
de sa rémunération annuelle brute
2006
Salariés bénéficiaires
149 827
Montant moyen brut
870 euros

2007

La réserve spéciale de
participation s'élève à
149 millions euros
et représente pour chaque
salarié:
5,62 %
de sa rémunération
annuelle brute 2007
Salariés bénéficiaires
151 234 (149 911)
Montant moyen brut
985 euros

2008

La réserve spéciale de participation
s'élève à
156,1 millions euros
Elle représente pour
chaque salarié:
5,7 %
de sa rémunération annuelle
brute 2008
Salariés bénéficiaires
150 694
Montant moyen brut
environ 1000 euros

2009

La réserve spéciale de participation
s'élève à
134,3 millions euros
Elle représente pour
chaque salarié:
5 %
de sa rémunération annuelle
brute 2009
Salariés bénéficiaires
142 000
Montant moyen brut
environ 960 euros



L'épargne salariale des salariés fond comme "neige au soleil"

La CFDT demande un abondement sur la participation placé sur un PEG (autorisé aujourd'hui)

Elle demande une amélioration de l'abondement des placements volontaires sur le PEG ou le PERCO partant du principe que le conseil d'administration augmente le dividende des actionnaires quand les actions descendent alors pourquoi pas l'abondement des salariés quand la bourse est au plus bas !!

Dividendes aux actionnaires



☐ L'ABONDEMENT

Le coup de pouce du Groupe

L'abondement est une participation de l'entreprise pour soutenir l'effort d'épargne des salariés.
Il se verse comme suit :

PLACEMENT	PEG	PERCO
Participation	Pas d'abondement	30 %*
Intéressement	40 % sur les 400 premiers euros 20 % au-delà	50 % sur les 1 000 premiers euros 20 % au-delà
Versements volontaires	20 %	50 % sur les 1 000 premiers euros 20 % au-delà
Montant maximum d'abonnement	2 300 €/an Montant majoré à 3 450 €/an sur Carrefour Actions	2 300 €/an

*Avec un plafond collectif, voir les bulletins d'option lors du versement

Les deux plafonds – PEG et PERCO – sont distincts et peuvent se cumuler.



Avenant à l'Accord de participation de Groupe Carrefour France

PREAMBULE

Il a été conclu le présent avenant à l'Accord de participation de Groupe CARREFOUR France (ci-après dénommé « l'Accord »), signé le 28 juin 2007 conformément à l'article L.3322-7 du Code du travail et en application des articles L.3322-1, L. 3322-3 et L. 3322-4 du Code du travail, Accord modifié par les avenants du 30 juin 2008 puis du 30 juin 2009 (avenants de mises à jour des sociétés adhérentes).

Objet de l'Avenant

L'avenant a pour objet de mettre en conformité l'Accord avec les dispositions de la Loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (ci-après dénommée « Loi ») et des décrets n°2009-350 et n°2009-351 du 30 mars 2009 (ci-après dénommés « Décrets »).

L'article 4 de la Loi autorise de manière pérenne le versement immédiat de la participation. Désormais, sous certaines conditions, les bénéficiaires de l'Accord (ci-après dénommés les « Bénéficiaires ») ont le choix entre demander le versement immédiat et/ou investir leurs quotes-parts de participation.

Sont mis en conformité de la Loi et des Décrets les articles de l'Accord traitant :

- de la destination ou de l'affectation des sommes attribuées au titre de la participation (articles 4, 6 et 10 de l'Accord),
- des modalités de l'information relative à la participation des salariés aux résultats de l'Entreprise (article 16 de l'Accord).

Perception de la participation

Disponibilité des quotes-parts de participation

Conformément à l'article L.3324-10 du Code du travail, les bénéficiaires peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours [15] calendaires à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué, conformément à l'article R.3324-21-1 du Code du travail relatif aux modalités d'information individuelle.

L'entreprise est, par ailleurs, autorisée à régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (80 € à la date de la signature du présent Avenant).

Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, et à

défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les Bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement proposés dans l'Accord. Pour ce faire, l'Entreprise remettra ou adressera à chaque Bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

A défaut de réponse du Bénéficiaire dans le délai de quinze jours susvisé, la quote-part de participation lui revenant sera affectée dans le Plan d'Epargne de Groupe (PEG), sur un FCPE choisi, chaque année, par le Conseil de Surveillance, conformément à l'article 7 de l'Accord.

Date limite de versement et intérêts de retard

En application des articles D.3324-21-2 et D.3324-25 du Code du travail, l'Entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1er jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Durée de l'indisponibilité

Conformément aux dispositions de l'article R.3324-21-1 du Code du travail, si le Bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé ci-avant, les droits constitués à son profit, en vertu de l'Accord, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Modalités d'information des salariés bénéficiaires

L'article R.3324-21-1 du Code du travail dispose que chaque Bénéficiaire doit être notamment informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et établit le **délai de réflexion de 15 jours dans lequel il peut formuler sa demande.**

Cette information peut lui être adressée à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Elle sera effectuée auprès de chaque Bénéficiaire par le biais du bulletin d'option. En application de l'article sus-nommé, le Bénéficiaire sera réputé avoir été informé dans les 4 jours suivant la date d'envoi ou de remise du bulletin d'option, délai qui se rajoute au délai de réflexion (date figurant sur le bulletin d'option). De même, le Bénéficiaire fournira sa réponse par courrier ou par internet au plus tard à l'issue du délai de réflexion de 15 jours selon les modalités précisées dans le dit bulletin.

Date d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour le traitement de la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice 2009.

Ces dispositions deviendront, en tout ou partie, caduques en cas de dénonciation de l'Accord ou du présent avenant lui-même, en respectant la procédure prévue par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Dépôt de l'avenant et information aux salariés

Dès sa conclusion, le présent avenant sera, conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail, à la diligence de l'Entreprise, adressé dans les conditions règlementaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera remis aux signataires.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel des Sociétés signataires.

La CFDT a signé cet accord technique qui permet aux salariés Carrefour de bénéficier de la possibilité de débloquer dans la totalité, s'ils le désirent, leur participation. Une avancée qui n'était possible que par cet accord car nous avons une participation "dérogatoire".

Ce texte n'est que la retranscription positive de la loi.

La CFDT déplore que le législateur a reculé d'un mois (mai au lieu d'avril) la perception de la participation. Mais entre un mois de délai et attendre 5 ans le déblocage le choix fut rapide.



Le best-of de Carrefour 2010 n°2 La nouvelle rubrique CFDT

Best-of

Le SIPP a été modifié, sans bien entendu que les organisations syndicales soient consultés

Une nouvelle rubrique a attiré notre attention "**Capacité de travail /Résistance physique**".

C'est maintenant officiel Carrefour prend ses employés pour du bétail.

A quand les embauches en regardant l'état des dents comme sur le marché aux esclaves.

Fort comme un boeuf ou ... viré !!!!

Honte à Carrefour d'avoir osé mettre ce critère!

Et Carrefour signe des accords "**Mission handi-cap**"

La CFDT lance le concours des meilleurs "absurdités" de chez Carrefour. A vos mails, nous vous publierons et ... pas de stress.

Mes compétences

Au cours de votre parcours professionnel, vous avez développé des savoirs-faire et savoirs-être qui sont autant d'atouts aujourd'hui dans votre métier. A l'inverse, il y a des points sur lesquels vous pouvez encore travailler. Echangez ici avec votre hiérarchie sur votre positionnement sur chacune des compétences décrites ci-dessous.

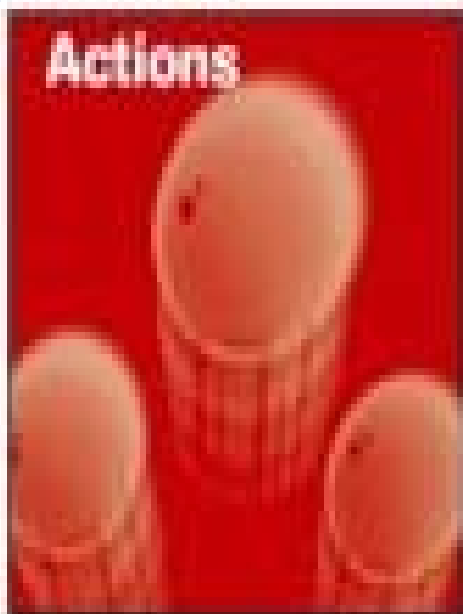
	EXPERTISE	MAITRISE	PRATIQUE DE BASE	NON DEVELOPPE	NON EVALUE	COMMENTAIRES
Service clients/Sens du commerce Aimer rendre service, s'intéresser aux besoins des autres, aller au devant d'eux, chercher à satisfaire les attentes clients, être accueillant						
Prise de contact Être d'un abord simple, posé, agréable, ouvert dans l'échange, confiant, entrer facilement en contact						
Comportement relationnel Appréier les contacts humains, être bienveillant, attentif, manifester de l'intérêt pour autrui et communiquer clairement						
Travail en équipe Aimer être en groupe, se montrer coopératif, solidaire, collaborer et participer positivement au travail en groupe						
Respect des règles Tenir compte des consignes et procédures, être conforme aux règles, préférer les directives claires, se référer à l'autorité, respecter les horaires et délais						
Rigueur/Organisation Être précis, avoir le sens du travail bien fait, préparer l'action, déterminer les différentes étapes pour arriver à un résultat, se fixer des priorités, anticiper avant d'agir						
Autonomie/Initiative Savoir mener des actions seul, en s'ajustant soi-même au fur et à mesure, et savoir proposer ou organiser des actions nouvelles, apporter des améliorations, être positif face aux changements						
Capacité de travail/Résistance physique Garder son efficacité quel que soit le rythme, avoir de l'énergie, du tonus, être capable de récupérer rapidement						
Logique/Chiffres Avoir la capacité de raisonner rapidement, être à l'aise avec les chiffres						
Capacité à convaincre/Faire passer des idées Savoir vendre ses idées, chercher à influencer, discuter en vue d'un accord, argumenter, persuader						
Leadership Prendre en main l'activité d'une équipe, la dynamiser pour atteindre des objectifs, diriger les autres, avoir de l'ascendant						

Capacité de travail/Résistance physique
Garder son efficacité quel que soit le rythme, avoir de l'énergie, du tonus, être capable de récupérer rapidement

Mes points forts :

Mes points à améliorer :

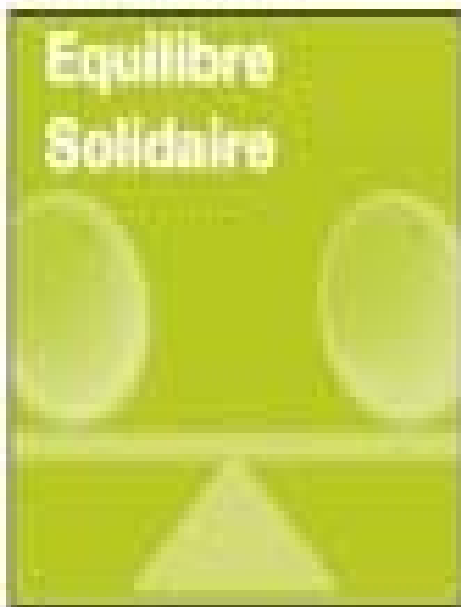
Actions



Multigestion



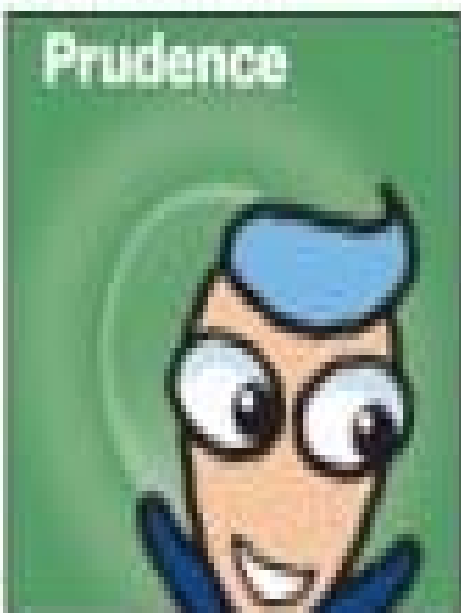
Equilibre
Solidaire



Evolution



Prudence



Court Terme



L'Hyper !

