

La gazette des délégués CFDT Carrefour



**NAO
2012**

Rencontres

▼ Ouverture

Sommaire et édito page 02

▼ Négociations 2012

Réunions 25 janvier page 06

▼ Négociations 2012 bis

Réunions 15 février page 10

▼ Négociations 2012 ter

Conditions d'embauche page 14

▼ Coordination CFDT Carrefour

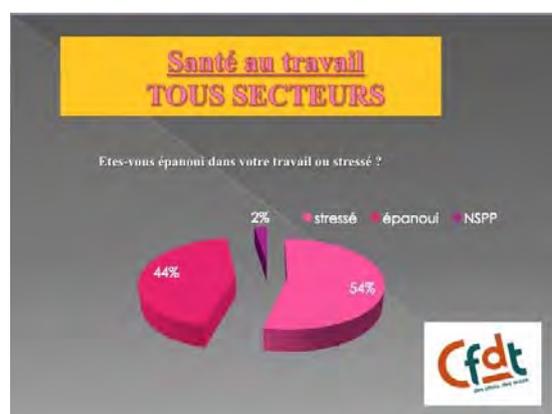
Orléans 7-8-9 février 2012 page 15

▼ Coordination CFDT Carrefour bis

Questions à la DRH page 17

▼ Coordination CFDT Carrefour ter

Une structure à votre service page 21



"Dessine-moi le travail"





Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Indignons-nous ! Un coup de gueule salutaire

En 2010 un vieillard de 95 ans, Stéphane Hessel devient une icône mondiale avec la parution d'un opuscule "Indignez-vous !"

En 2011 parait le "Manifeste d'économistes atterés" un collectif de chercheurs universitaires et expert en économie qui pensent que d'autres politiques économiques sont possibles.

En 2012 c'est une gamine de 16 ans qui dans une émouvante plaidoirie crie son indignation face à la situation des personnes âgées.

A quoi pensent nos hommes politiques dont certains font de la démagogie leur seule politique. Il y a en France comme ailleurs des lieux où l'injustice est omniprésente et personne ne fait rien, ne propose rien.

"Plongée dans une loi du plus fort, dans une course au profit, à l'efficacité et à la rentabilité, d'évincer et de dévaloriser la vieillesse". et bien d'autres catégories défavorisés.

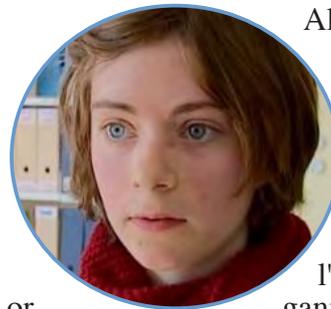
La crise financière a balayé les grands projets. La réforme promise de la dépendance a été enterrée.

Chez Carrefour malgré de nombreuses demandes nous ne réussissons pas à obtenir une négociation sur le terme de la dépendance et nous aussi assistons chaque jour à la déshumanisation des rapports humains.

Ceux qui savent dire "ferme ta gueule" aux politiques qui dérapent, aurait pu dire: "Ouvre ta gueule, Alma, ouvre ta gueule !"

Vous aussi indignez-vous, ouvrez votre gueule et ne restez pas atterés face à toutes ces injustices, ce mépris de l'humain ... il n'est que temps

Vous trouverez ici le texte intégral de ce manifeste, prenez le temps de le lire, elle à 16 ans elle a pris le temps de l'écrire.



or-
Caen.

Alma Adilon-Lornardoni, scolarisée au lycée Champagnat à Saint-Symphorien-sur-Coise dans le Rhône a remporté le 15e Concours National de Plaidoiries des lycéens pour les Droits de l'Homme. Le concours est organisé par le Mémorial de

Sa plaidoirie était intitulée "il fait si bon vieillir". Le thème : la défense des conditions de vie parfois indignes des personnes âgées dans certaines maisons de retraite.

Il fait si bon vieillir...

« Ils ne s'en rendent pas compte vous savez, ils sont vieux, ça ne les dérange pas... »

J'étais venue pour visiter cet institut ; cherchant un endroit pour accueillir humainement une vieille femme souffrant de la maladie d'Alzheimer.

Une employée m'a ouvert la porte et m'a menée à un semblant de salon. Trois vieilles femmes étaient recroquevillées sur leurs fauteuils, d'un air résigné. Trois vieilles femmes sur trois fauteuils, et une chaise roulante. Une chaise roulante vide, à un détail près. Deux prothèses de jambe gisaient à ses pieds, revêtues de bas de laine.

Remarquant mon trouble, l'aide-soignante a devancé ma question : « Ne vous inquiétez pas, m'a-t-elle dit, ce n'est que le fauteuil d'une résidente qui est morte il y a deux jours. »

Mon silence sans doute en disait trop. Une fois encore, elle a semblé percevoir une once de reproche dans mon regard – comme si je trouvais choquant que l'empreinte de la mort soit disposée nonchalamment au milieu de trois vieilles femmes. Trouvais-je

choquant ce vestige d'une femme qui était assise à leurs côtés, sur ces mêmes chaises, trois jours plus tôt ? Trouvais-je choquant que leur soit imposé l'évidence: « Bientôt ce sera votre tour... » ? Trouvais-je choquant que ces trois femmes soient considérées comme suffisamment amoindries pour ne pas avoir conscience de leur condition, pour ne pas être angoissées par une échéance placée constamment sous leurs yeux, se rappelant à leur bon souvenir : « Bientôt ce sera votre tour... » ? Trouvais-je que ces restes, posés là, n'avaient rien d'anodin ? Oui, elle a semblé percevoir une once de reproche dans mon regard — comme si je considérais ces femmes comme dignes d'attention. Comme si je les considérais dignes. Comme si simplement je les considérais.

Devinant vaguement mon indignation, elle m'a aimablement rassurée : « Ils ne s'en rendent pas compte vous savez, ils sont vieux, ça ne les dérange pas... »

Aujourd'hui, mesdames, messieurs, j'accuse la société de reléguer ses mères, ses pères aux oubliettes. Je pense, oui, qu'il est choquant et même injustifiable que des individus dits « personnes âgées » soient entassés à trois dans des chambres froides et étroites.

Je pense qu'il est bien triste que certaines maisons de retraite — pardon, établissements d'hébergement pour personnes âgées et dépendantes — soient devenues des asiles clos et malsains. Je pense qu'il est anormal que la qualification du personnel varie d'un centre à un autre, et que les services de qualité soient encore trop peu répandus.

Je pense qu'il est indigne de notre société d'avoir à ce point honte de ses vieux devenus inutiles qu'elle les cloître autoritairement. Je pense qu'il est inacceptable que ces personnes soient considérées comme des enfants, voire comme des objets.

C'est nous qui sommes les enfants, mesdames, messieurs, nous qui leur devons tout.

Nous avons été protégés par nos parents durant toute notre enfance. Maintenant que nous n'en avons plus besoin, que les rôles pourraient être échangés, pourquoi prendre la peine de leur rendre la pareille ?

Comment peut-on penser qu'une personne âgée n'a plus rien à nous apporter ? Un regard autre, qui a connu d'autres valeurs et qui a su acquérir une sagesse particulière ne nous est-il plus nécessaire ?

N'a-t-on pas besoin de se remettre en question auprès d'une simplicité revendiquée par ces personnes ? Finalement, il me semble parfois que, con-

A lire impérativement

trairement aux clichés que véhicule notre société, ce ne sont pas eux les assistés, mais bel et bien nous...

Bien évidemment, il n'y a pas un seul type de personne âgée. Mais, de nous aux personnes âgées, il n'y a qu'une figure : l'être humain. Il serait bon de ne pas l'oublier.

Nous sommes plongés dans une loi du plus fort, dans une course au profit et à l'efficacité, à la rentabilité, la rapidité, qui évince et dévalorise la vieillesse de notre société.

Dès lors que les portes de la redoutable maison de retraite sont franchies, le statut de la personne change. On n'est plus un être humain mais un « résident ».

Je ne cherche pas à généraliser. Les conditions de vie en maisons de retraite que je dénonce ne s'appliquent heureusement pas à tous les établissements. Mais ceux dans lesquels l'on peut attendre un minimum de respect, lorsqu'ils ne sont pas hors de prix, affichent bien souvent complet. De même, bien sûr, tous les aides-soignants ne sont pas des irresponsables insensibles. Mais si certains le sont bel et bien, beaucoup d'autres n'ont peut-être pas le choix... Parce que l'intégralité du système médical public est gérée en amont.

Au-delà d'un personnel peu consciencieux, c'est l'État le plus responsable, qui de sa jouvence immaculée, ne perçoit rien d'autre que des chiffres un peu flous. Une aide-soignante pour quatre-vingts pensionnaires, qu'est-ce que c'est ? Ce sont des économies en plus, et si ça doit être au détriment de vies humaines, qu'à cela ne tienne ? Quelle importance que des êtres humains pourrissent dans des geôles impersonnelles, dans une souffrance qui pourtant serait évitable, quelle importance que de vieilles femmes incontinentes soient parquées dans leurs lits par manque de temps ? Quelle importance que le personnel n'ait pas le temps de veiller à ce que ces personnes prennent les repas qui ont été balancés à la hâte dans leur chambre, si bien que les hospitalisations pour déshydratation sévère fassent désormais partie de la routine ? Quelle importance aussi que des pensionnaires soient, au nom de leur prétendue sénilité, gavés de médicaments lourds et nocifs, et surtout injustifiés ?

Ces réalités durement envisageables sembleraient tout droit sorties d'un film tel que « Vol au-dessus d'un nid de coucou », qui dépeint la douleur extrême des « asiles de fous » à une époque où les maladies mentales étaient considérées comme honteuses et dangereusement incurables... Et pourtant, aussi incroyable que

cela puisse paraître, celles dont je vous parle sont perpétrées aujourd'hui plus que jamais, sur des individus inoffensifs et vulnérables et dans des lieux clos à l'atmosphère insupportable. Comment ne pas se dégrader lorsque l'on n'est plus traité comme un être humain, et surtout, comment garder un semblant de dignité dans une telle situation ?

Il est inacceptable que des établissements pour personnes âgées soient devenus des entreprises à but lucratif. Là où le seul maître mot devrait être bien-être et entraide, c'est l'argent qui régit la vie de personnes considérées comme « en fin de vie », et c'est ce seul titre qui fait s'imaginer à certains que leurs dérives et abus sont justifiés.

Le Président, Monsieur Sarkozy nous avait promis, au début de son mandat, un nouveau dispositif de financement de la prise en charge de la perte d'autonomie. Nous l'attendons toujours. Nous l'attendons et, avec nous, de millions de personnes âgées délaissées et abandonnées à leur souffrance.

Ces dérives ne sont pas seulement immorales, elles vont aussi à l'encontre de la Déclaration Universelle des droits de l'homme.

Le premier article, en effet, stipule clairement que : tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et qu'ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Que l'on m'explique où est la fraternité dans le fait de se considérer supérieur à d'autres êtres humains, sentiment simplement appuyé par leur situation physique. Que l'on m'explique aussi dans quelle mesure l'on peut dire d'une personne retenue contre son gré en maison de retraite, qu'elle est libre. Que l'on me dise quelle dignité il reste à quelqu'un dont la présence en établissement va dans l'imaginaire collectif automatiquement de pair avec une dégradation intellectuelle, voire une sénilité aiguë.

Qu'enfin l'on me justifie la distinction qui s'est peu à peu creusée entre les droits de l'homme, et les droits de la personne âgée. Ne sommes-nous plus humains lorsque nous vieillissons ?

Je souhaiterais comprendre, Mesdames et Messieurs, pourquoi la plupart des personnes âgées se voient forcées de renoncer à ces droits fondamentaux.

L'article 5 de la déclaration, quant à lui, ne fait qu'appuyer mon incompréhension :

Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.



Pourquoi l'État, la société, les citoyens, tolèrent-ils que ce principe soit bafoué chaque jour, au sein même du pays des droits de l'homme ?

Pays des droits de l'homme ... Il est beau, le pays des droits de l'homme, pas même capable de respecter ses racines.

Notre belle patrie, qui se veut à son plus haut degré de civilisation, également dans la manière dont elle fait respecter ses lois (et ses droits, cela va sans dire), en oublie peu à peu que tout ce qui constitue les anciennes coutumes n'est pas bon à jeter.

Les coutumes amérindiennes par exemple, qui ont conservé leur sens du respect traditionnel, me paraissent hautement plus louables que celles de notre société actuelle.

Dans la tradition amérindienne, le vieux sage est capable d'enchanter, de favoriser le rêve, de deviser à voix haute, d'initier, de transmettre, de conseiller, de montrer le chemin, de rendre compte de l'Histoire...

De notre côté, aujourd'hui, une personne qui vieillit perd de son utilité et de son efficacité. Elle est amoindrie, c'est là le seul statut qu'on lui reconnaît. Comment accorder son estime à quelqu'un à qui on refuse seulement l'écoute ?

Mais le plus dérangeant sans doute, c'est que dans l'ensemble de notre société, qui prône et magnifie l'éternelle jeunesse, la vieillesse soit vue aujourd'hui comme une échéance cruelle et insurmontable, comme une épreuve douloureuse et non plus comme une étape naturelle de la vie d'un homme.

Des solutions existent. Nous devons faire face à l'inacceptable et ne pas oublier qu'un jour, bientôt, à nous aussi, ce sera notre tour...

Je demande, Mesdames et Messieurs, au nom de tous ceux qui souffrent depuis trop longtemps, une hausse réelle du personnel dans notre société.

Je demande à ce que bien-être et traitements respectueux ne soient pas des services qui se monnayent, mais à ce qu'ils soient accessibles à tous.

Je demande à ce que maison de retraite ne soit plus synonyme d'hospice ni de mouroir, mais de lieu d'accueil solidaire et fraternel.

Je demande la dignité.

<http://www.memorial-caen.fr/lyceen1/>

NEGOCIATIONS 2012

Négociation du 25 janvier 2012



Quelques chiffres avant de négocier

De nombreux chiffres communiqués par la direction nous étonnent particulièrement les effectifs.

Nous les communiquons donc sous toutes réserves.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) se déroulent en trois temps:

***Première réunion** (25 janvier): la direction remet aux organisations syndicales (4 négociateurs) les éléments sociaux de l'année 2011 et le prévisionnel 2012 (effectifs, rémunérations...)

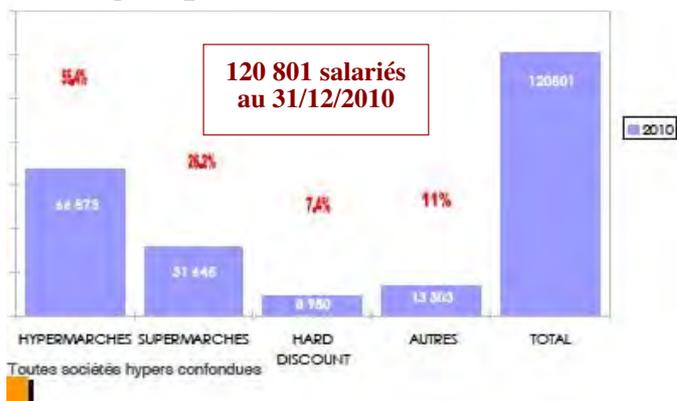
***Deuxième réunion** (15 février 2012): les organisations syndicales (4 négociateurs) présentent leurs revendications et la direction apporte certaines pistes de réflexion.

***Troisième réunion** (27 février): la réunion de négociation. 10 délégués par organisations syndicales représentatives chez Carrefour (CFDT, CGT, FO et CGC) négocient avec la direction.

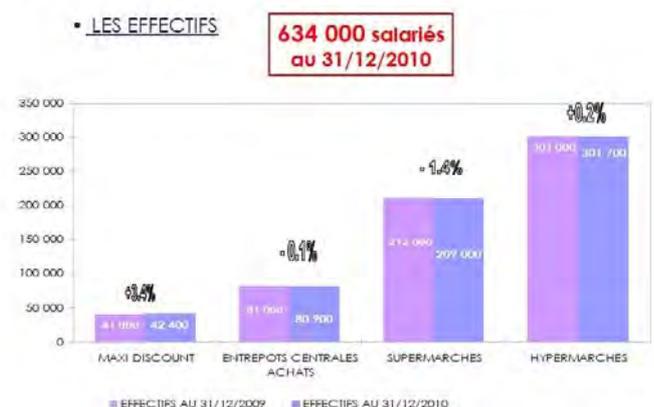
Réunion du 25 janvier

France
Gde distribution 634 000 salariés
48% dans les hypers
Carrefour 120 801 salariés
55% dans les hypers

Le groupe Carrefour en France



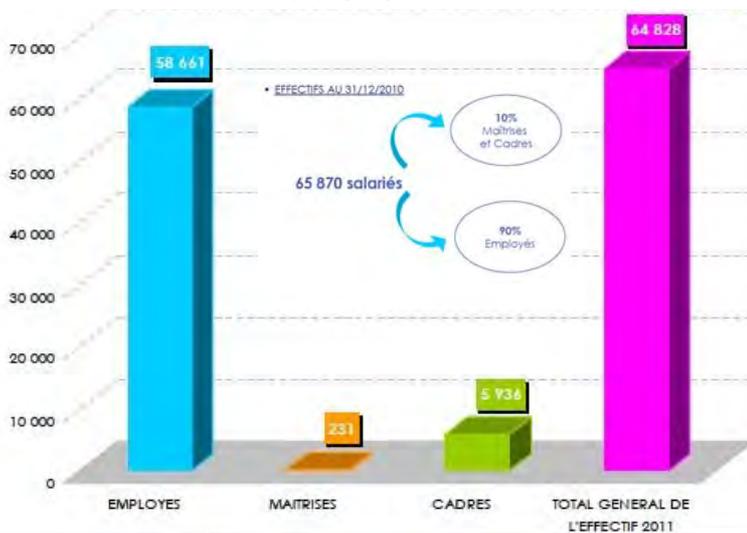
LE MONDE DE LA GRANDE DISTRIBUTION



Année	Sociétés hypers et autres	Magasins	Effectif	Frais de personnel prévisionnel	CATTC En millions d'euros prévisionnel	%
2012	10 hypers + 2	189	??	2123	20565	10,32%
2011	10 hypers + 2	189	64828	2179	21831	9,98%
2010	10 hypers + 2	189	65149	2071	21692	9,55%
2009	10 hypers + 2	189	70004	2130	21826	9,76%
2008	10 hypers + 1	186	73175	2240	23280	9,62%
2007	9 hypers + 1	177	71064			
2006			69632			
2005			69603			

Baisse des Effectif

Effectif au 31/12/2010 et 2011



396 apprentis (0,6%)
 8040 niveau 1 (12%)
 30 369 niveau 2 (47%)
 15 839 niveau 3 (24%)
 4017 niveau 4 (6%)
 231 niveau 5 (0,4%)
 4349 niveau 7 (7%)
 1236 niveau 8 (2%)
 351 niveau 9 + (0,5%)

65 028 salariés dont
56% de femmes

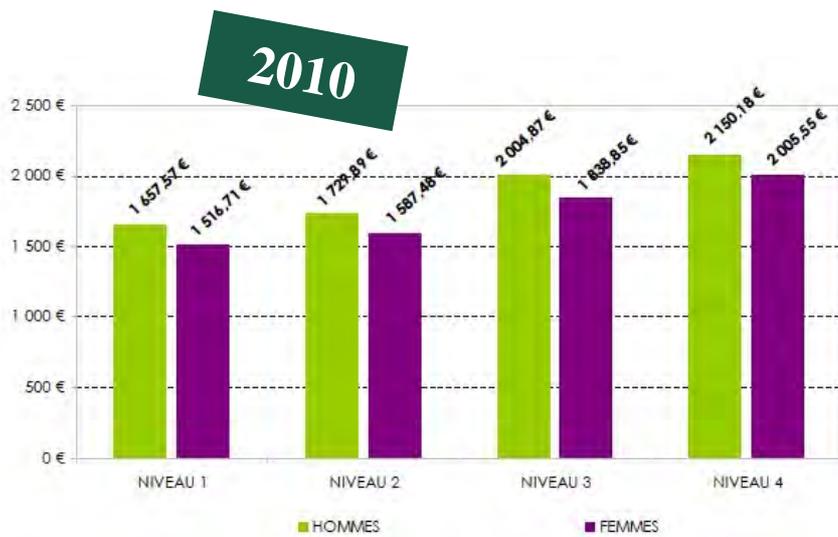
17 205 salariés (27%) sont
 à temps partiel
 (26% en 2009 et 2010, 29% en
 2008, 30% en 2008)

1767 personnes (3%)
 sont étudiants
 (74% en caisse)

9575 salariés ont moins de
 25 ans dont **49%** à temps
 partiel

18 642 embauches en 2011

En baisse
 1379 salariés à temps partiel
 profite de la polyactivité
 174 ont intégrés la polyactivité en 2011



Rémunérations moyennes employés
Par rapport à 2010

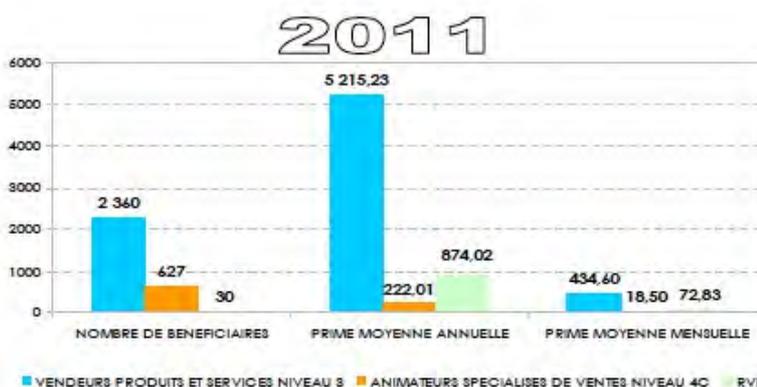
- + 54,72 euros** pour un niveau 1
- + 38,35 euros** pour un niveau 2
- + 46,70 euros** pour un niveau 3
- + 54,66 euros** pour un niveau 4

Comparaison hommes

La rémunération moyenne d'un niveau 7 est de 3963,15 euros
un niveau supérieur au 7: 8449,17 euros

La direction ne donne aucun chiffre sur les catégories niveau 8, 9 et au dessus.

Quelque chose à cacher ?



8699 salariés ont bénéficié
d'une prime variable
dont 66% de cadre

ESTIMATIONS AU 31/12/2011

- REMISE SALARIES ANNEE 2011

SALARIES AYANT LA CARTE PASS	% DE CARTE PASS ACTIVES	DEPENSE MOYENNE MENSUELLE	PANIER MOYEN	REMISE SALARIE MOYENNE MENSUELLE
46 783	79.30%	435.68€	54.40€	36.60€

La remise sur achat est de 10% en 2011 avec un plafond de 10 000 euros/an
3520 salariés dont 1343 cadres ont dépassé ce plafond
Remise moyenne annuelle 523 euros

La remise sur achat c'est en moyenne 523 euros de pouvoir d'achat

La remise salariés moyenne est passé de 21,44 euros à 36,60 euros

Remise salariés pour l'entité Carrefour Hypermarchés France				
RSA Fonctionne		type d'achats	Process salariés éligibles C.Pass	
Oui	Non		Process salariés éligibles C.Pass	Process salariés non éligibles C.Pass
Oui		Achats effectués avec la Carte PASS en magasin, Carburant (y compris DAC)	Remise sur achats crédité sur le Compte Epargne Rémunéré (Process automatisé)	Remise sur achats sous forme de Bons d'achats remis au début du mois civil suivant achats (Process manuel)
Oui		Achats fuel chez Carfuel effectués avec Carte Pass (comptant ou reserve de crédit)	Remise sur achats crédité sur le Compte Epargne Rémunéré (Process automatisé)	Remise sur achats sous forme de Bons d'achats remis au début du mois civil suivant achats (Process manuel)
Oui		Voyages/spectacles de voyage ou spectacles achats	Remise sur achats déduite directement sur les voyages (Process manuel)	
Oui		Assurances (Carma)	Remise sur achats crédité sur le Compte Epargne Rémunéré (Process automatisé)	Remise sur achats sous forme d'une échéance gratuite versée par chèque au mois de décembre de l'année concernée (Process manuel)
Oui		10 fois sans frais achats effectués en magasin grâce à un échelonnement de paiement hors crédit de la carte	Remise sur achats déduite directement sur le montant des achats. (Process manuel : FRSA)	
Oui		3 fois ou 4 fois sans frais achats effectués en magasin grâce à une facilité de paiement	Remise sur achats sous forme de Bons d'achats remis au début du mois civil suivant achats (Process manuel)	
Oui		3 fois, 4 fois ou 10 fois sans frais FUEL achats effectués chez CARFUEL grâce à un échelonnement de paiement (hors crédit carte)	Remise sur achats sous forme de Bons d'achats remis au début du mois civil suivant achats (Process manuel)	



Deuxième réunion de négociation

*les temps sont durs
... pour les salariés*

*les temps sont cléments ...
pour les dirigeants*

On restructure, on réorganise mais où est passé l'accompagnement social de ces changements

Qui doit s'indigner?

Réunion du 15 février



La deuxième réunion s'est déroulée mercredi en présence de **Mylène Colin DRH**. **Stéphane Buron** directeur des relations Sociales à conduit les négociations ou plus exactement a écouté les organisations syndicales et présenté certaines statistiques. Bien entendu les délégués ont eu le droit à la ritournelle sur la situation économiques de l'entreprise (à qui la faute?)

Rémunérations : La direction précise qu'il n'y aura pas de gel de salaire mais une modération salariale (nous verrons qu'elle est la nuance) et qu'il ne présentera pas de proposition ce jour.

Supplément d'intéressement, Remise sur achat, Tickets restaurant : prochaine réunion. **Chèque transport:** non.

Emplois: Prêt à présenter un certain nombre de piste, des dispositifs pour améliorer, des projets spécialement pour les femmes en caisse.

Seniors: fin de l'accord décembre 2012, on verra à ce moment.

Base de contrat à TP, travail de nuit, parentabilité: Ils vont y réfléchir.

Modulation, Oeuvres sociales CE, Journée solidarité: pas de souhait d'évolution.

Décisions de justice: Tenues de travail: ce point sera traité en dehors des NAO, avec le souhait de trouver un accord. SMIC: la direction campe sur leurs positions.

Condition et santé au travail: négociation en cours.

Plate forme revendicative CFDT

Les demandes CFDT sont contenues dans la plate forme revendicative votée à l'unanimité par les délégués CFDT.

D'année en année au fil des négociations cette plate forme est mise à jour mais le fond reste toujours le même.

Nul besoin de modifier nos demandes chaque année mais au contraire continuer dans la même voie pour au final obtenir satisfaction comme la remise sur achat, les titres restaurant, le supplément d'intéressement ou dernièrement la reconnaissance partielle de l'ancienneté.

La plate forme revendicative CFDT se décline en quatre chapitres:

- les rémunérations (2 pages)
- le social (3 pages)
- l'emploi (3 pages)
- l'encadrement (3 pages)

Auxquels il convient d'ajouter les demandes spécifiques comme celles introduites dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (3 pages)

Rappel de quelques demandes

- Une augmentation sur l'ensemble des rémunérations (1 seule fois au 1er janvier, structure de la grille etc..)

- Un supplément d'intéressement

- Revalorisation du titre restaurant, de la remise sur achats (déplafonnement), de la prime de transport, du chèque vacances, mise en place du CESU (Chèque emploi service universel).

- Sécurisation de nos emplois (engagement sur l'emploi, parcours de carrière, formation)

- Respect de décisions de justice (SMIC et tenues de travail.)

- Humanisation des rapports sociaux (tentatives de suicide).



LE CONTEXTE ECONOMIQUE

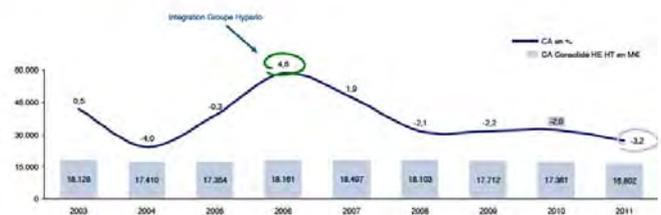
> D'ici juin 2012, l'Insee prévoit une baisse de l'inflation pour diminuer à 1.4% en juin 2012 notamment lié au très fort recul des prix de l'énergie en glissement annuel.

Des pôles inflationnistes volatils



Un chiffre d'affaires en constante régression depuis 2006...

CA HE Consolidé HT Hypermarchés, 2003 à 2011, en M€ et en %



- Prise en compte de la parentalité.
- Reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté (on peut aller plus loin que ce qui a été entrepris pour la prime de vacances, le tutorat pourrait être reconnu financièrement etc..)
- Amélioration de nos conditions de travail (un plan concret) et de nos horaires.

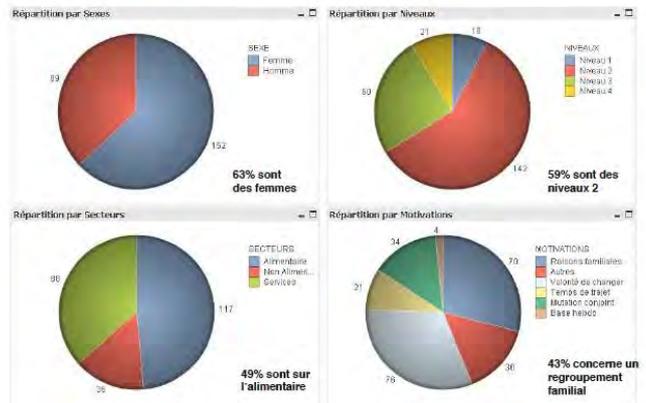
Il serait temps que les plans qui nous sont présentés (dernier en date : 3 formats d'hypers), soient accompagnés de moyens sociaux, matériel, conditions de travail et embauches.



Employés : Mutations réalisées au 31/01/2012

DO	Demandes
Grand Ouest	35
Ile de France	112
Nord	39
Sud Est	55
Total	241

241 mutations « employés » réalisées au 31/01/2012

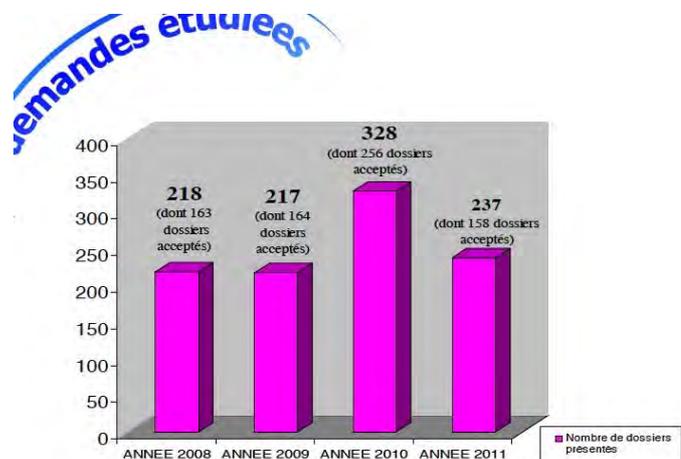


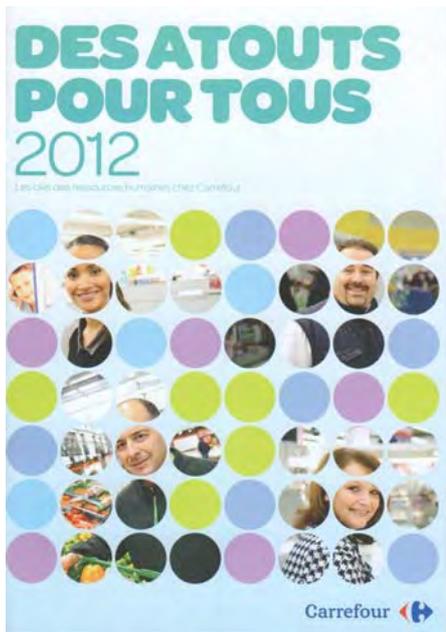
Compte épargne temps

5681 jours pris au 31/12/2011 soit une régression de 20% par rapport à 2010

Jours supplémentaires

5 366 salariés ont demandé le paiement des jours de repos supplémentaires en 2011 soit une régression de 11% par rapport à 2010





Les temps sont durs.. pour les salariés !

- **Intéressement en baisse** -0,94 % cette année contre 1% l'année dernière pendant que des filiales comme CSIF obtiennent 972 €. Lors de la réunion de négociation du 14 juin 2011, vous nous aviez annoncé une progression de 36 %... De plus nous avons perdu la semestrielle qui était plus avantageuse.

- **Participation en baisse** 4% du salaire annuel brut contre 5,6% en 2010.

- **Effectifs en baisse** une baisse de 10 000 salariés sur les 3 dernières années, et rien pour les conditions de travail.

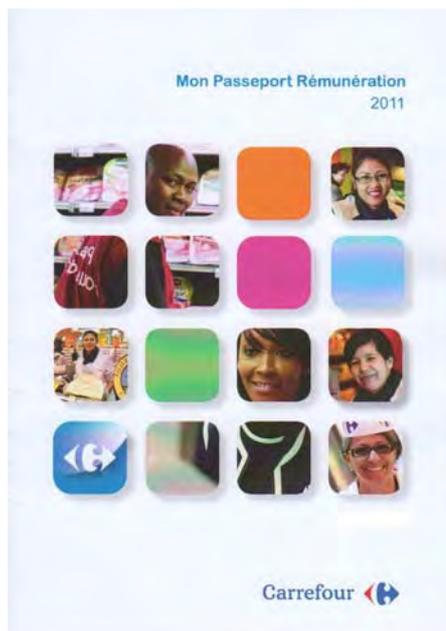
- **Conditions de travail en baisse ...**

mais les temps sont cléments... pour les dirigeants !

- **Une bonne retraite pour M. Olofsson** : 50 000 € de retraite par mois pour notre futur ex-pdg et on ne parle pas des à côtés. Peut-on évoquer nos revendications pour les primes de départs des autres salariés, et envisager d'offrir 12 années offertes après 3 années de présences ?

- **Des conditions d'arrivée confortables pour M. Plassat** : un fixe de 1.5 millions d' € (+150 000 € que Lars Olofsson), prime variable pouvant aller jusqu'à 150 %, options d'achat de 400 000 actions, régime de retraite...

- **Et des départs successifs dont** on peut se demander quel coût ils finissent par représenter (100 millions le montant de la participation 2011 ??).



Quelle bonne idée !

Quelques jours avant les négociations la direction nous informe ce que nous avons obtenu lors des précédentes négociations.

Acquis obtenus parfois après des actions sur les parkings comme en 2002 (remise sur achat) 2005, 2007, 2008, 2010 (titre restaurant) et le 09 avril 2011 (supplément d'intéressement et complément prime de vacances).

*Non seulement nous ne voulons pas les perdre
mais nous voulons en obtenir de nouveaux acquis.*

NEGOCIATIONS POUR UN DIRIGEANT

Conditions d'embauche de Mr Georges Plassat



**Un accord comme
on aimerait
en bénéficier**

A lire attentivement avant les négociations chez Carrefour



COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (Publication faite notamment en application des dispositions des articles L. 225-42-1 et R. 225-34-1 du Code de commerce)

Le Conseil d'Administration de Carrefour, réuni le 29 janvier 2012, a décidé de nommer Georges Plassat :

- en qualité de Directeur Général de la Société pour une durée de trois ans à compter du Conseil d'Administration appelé à se réunir le 18 juin 2012 à l'issue de la prochaine Assemblée Générale d'approbation des comptes ; et
- à titre transitoire, en qualité de Directeur Général Délégué de la Société à compter du 2 avril 2012.

Le Conseil a également décidé de maintenir le mode actuel de direction de la Société qui repose sur le cumul des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général et en conséquence, de présenter à l'Assemblée Générale ordinaire du 18 juin 2012, la candidature de Georges Plassat aux fonctions d'Administrateur de la Société, à l'effet de le porter, dès après, à la présidence du Conseil d'Administration.

Georges Plassat percevra la même rémunération en qualité de Directeur Général Délégué puis de Directeur Général.

Il bénéficiera :

- d'une rémunération fixe annuelle d'un million cinq cent mille (1.500.000) euros brut ;
- d'une rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs qui pourra atteindre 100% de la rémunération fixe si les objectifs de performance sont réalisés et davantage en cas de dépassement avec un butoir à 150%.

Le Conseil d'Administration réuni le 8 février 2012 a décidé que cette performance sera basée pour 50% de son montant sur l'atteinte d'objectifs économiques (chiffre d'affaires TTC Lfl hors essence, résultat opérationnel courant et nombre moyen de jours de stocks, ces objectifs comptant respectivement pour 30%, 60% et 10%) et pour 50% sur l'atteinte des objectifs qualitatifs individuels définis par le Conseil d'Administration.

Georges Plassat se verra attribuer, au cours de l'exercice 2012, par le Conseil d'Administration de la Société, quatre cent mille (400.000) options d'achat d'actions de la Société.

Le prix d'exercice des options sera égal à la moyenne des cours de bourse de l'action de la Société sur l'Eurolist d'Euronext lors des vingt séances de bourse précédant la date d'attribution des options augmentée de 5%.

Le Conseil d'Administration réuni le 8 février 2012 a décidé que l'exercice de ces options sera subordonné au respect de conditions de performance consistant à ce que les objectifs de chiffre d'affaires budgétés pour 2012 et 2013 soient atteints, respectivement, à hauteur d'au moins 85% et 90% et que les objectifs de résultat opérationnel courant budgétés pour 2012 et 2013 soient atteints, respectivement, à hauteur d'au moins 85% et 90% ou alternativement que le chiffre d'affaires et le résultat opérationnel courant réalisés en 2012 et 2013 soient en progression de, respectivement, 3% et 10% par rapport à l'exercice précédent.

Georges Plassat sera éligible au régime de retraite à prestations définies bénéficiant aux principaux cadres dirigeants du Groupe Carrefour dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 16 plafonds de Sécurité Sociale.

En cas de cessation de son mandat de Directeur Général avant le 2 avril 2015, à l'exception des cas de non-renouvellement, démission, mise ou départ à la retraite ou de révocation pour faute grave ou lourde, Georges Plassat sera en droit de percevoir, dans le cadre d'une transaction emportant renoncation de sa part à tout recours, une indemnité transactionnelle dont le montant sera égal à un (1) an de rémunération fixe et variable.

Le Conseil d'Administration réuni le 8 février 2012 a décidé que le versement de cette indemnité sera subordonné au respect de conditions de performance consistant à ce que les objectifs de chiffre d'affaires budgétés pour 2012 et 2013 soient atteints, respectivement, à hauteur d'au moins 85% et 90% et que les objectifs de résultat opérationnel courant budgétés pour 2012 et 2013 soient atteints, respectivement, à hauteur d'au moins 85% et 90% ou alternativement que le chiffre d'affaires et le résultat opérationnel courant réalisés en 2012 et 2013 soient en progression de, respectivement, 3% et 10% par rapport à l'exercice précédent.

En cas de départ de Georges Plassat avant que deux exercices ne soient écoulés, l'objectif de chiffre d'affaires budgété pour 2012 devra être atteint à hauteur d'au moins 85% et l'objectif de résultat opérationnel courant budgété pour 2012 devra être atteint à hauteur d'au moins 90% ou, alternativement, le chiffre d'affaires et le résultat opérationnel courant réalisés en 2012 devront être en progression de, respectivement, 3% et 10% par rapport à l'exercice précédent.

Conformément aux dispositions législatives, les engagements qui précèdent en matière de retraite et de conditions de départ seront soumis à l'Assemblée Générale des actionnaires.

Georges Plassat bénéficiera enfin, d'une voiture avec chauffeur. Georges Plassat disposera également d'outils informatiques et de communication, (ordinateur portable, agenda électronique, téléphone mobile, etc...).



Des atouts pour tous en 2012

Un record de fréquentation malgré le froid sibérien qui est tombé sur Orléans.



Pour ce rendez-vous annuel que la CFDT anime depuis 1976 ils étaient 233 militants CFDT Carrefour dont 51% de femmes en provenance de 80 sections CFDT Carrefour (sur les 120 magasins où la CFDT est présente)

Non seulement on a beaucoup parlé de gel de salaire lors de cette rencontre nationale mais les délégués ont physiquement souffert du gel. Imaginez des salles de formation où les convecteurs ont soufflé de l'air froid alors que dehors le baromètre descendait en dessous de 16°. Chacun est resté emmitoufflé dans sa doudoune et le métier de chauffagiste a eu beaucoup de succès !

Pour la CFDT cette rencontre est l'occasion de former et informer ses délégués. Cette année au menu de ces 3 jours de formation 20 animateurs, tous salariés et délégués CFDT Carrefour, répartis dans 9 ateliers se sont efforcés d'apporter aux délégués des réponses sur des dossiers complexes.

- **"Situation économique"** Se sont pas moins de trois experts du cabinet Syndex qui se sont penchés sur l'activité économique de Carrefour et ses conséquences sur l'avenir des salariés. Le moins que l'on puisse dire c'est que les dirigeants Carrefour multiplient les erreurs de gestion et de prospectives.

- **"Dessine-moi le travail"** la Synthèse nationale de l'enquête effectuée dans les magasins sur les conditions de travail a été présentée aux militants. Ils ont confrontés leur expérience sur cette enquête qui a permis de recueillir près de 5000 réponses.

- **Suivi des accords** Chez Carrefour quoiqu'on en dise le dialogue social bat son plein. Conséquence une négociation finie on passe rapidement à la suivante et les délégués on du mal à contrôler l'application des accords. Depuis 2011 La CFDT consacre chaque rencontre à contrôler la compréhension et l'application des accords

- "**Santé au travail**" Anne-Marie Gautier expert auprès du cabinet Syndex est venue expliquer aux militant les enjeux de la santé au travail et les ficelles des négociations à venir.

- **Initiatives 2012** La lecture de la plates forme revendicative CFDT 2012 et les explication sur les négociations à venir n'ont pas été oublié même si sur ces points la CFDT sait tout au long de l'année où elle va!

- **Rencontre avec la DRH Carrefour** Cette année nous avons regretté que les responsables de la DRH Carrefour n'étaient pas accompagnés d'un Directeur Opérationnel (on sait depuis le changement survenu dans l'organisationnel). Il aurait eu beaucoup de réponses à apporter aux délégués. Néanmoins pendant 2 heures les délégués ont pu interpellé et débattre avec la direction sur la situation dans les magasins.

- **Vie de la CFDT Carrefour** Les délégués ont eu a élire deux nouvelles représentantes dans le conseil de la coordination. **Christelle** (St Pol sur Mer) et **Sophie** (Perpignan) ne trouvèrent aucune opposition à ce nouveau mandat. La plate forme revendicative fut votée à l'unanimité. Election présidentielle oblige la CFDT, qui ne donne pas de consigne de vote, rappelle néanmoins que ses valeurs sont incompatibles avec un vote à l'extrême droite. Une plaquette pédagogique, éditée par la fédération, apporte à chacun la vision cédétiste.

- **Toulouse purpan** Petite nouvelle à cette coordination **Denise Yücel** vient de rejoindre la CFDT et de prendre la tête de la section de Purpan. A 29 ans vendeuse au rayons 40-41-42 depuis 4 ans elle démontre, si nécessaire, que les jeunes s'investissent contrairement à ce que l'on dit. Avec 4 heures de délégation par mois elle a peu de moyen pour exercer son mandat mais beaucoup de conviction.

- **Amitiés** Les délégués ont arrêté leurs travaux le 8 février à 14 h 30 alors qu'à Theix (près de Vannes) se déroulaient les obsèques de Yannick. Militant CFDT qui de longues années a œuvré pour aider les salariés de Continent puis de Carrefour. Une minute de silence a été observée.



QUESTIONS À LA DRH CARREFOUR

Orléans 7-8-9 février 2012



233 délégués CFDT Carrefour posent des questions



Chaque année la CFDT accueille les représentants de la Direction des ressources humaines Carrefour afin d'échanger sur les différents événements de l'entreprise.

Habituellement les questions sont axées sur le social, les négociations à venir ou passées et ce qui se passe dans les magasins.

Cette année beaucoup de questions ont tournées sur les événements économiques que traversent l'entreprise.

Si ces échanges restent correctes ils ne sont pas moins tendus. Les délégués en fonction des années et de la tension sociale expriment parfois avec vigueur leurs courroux, ce fut le cas en ce début d'année 2012.

Une quête fit organisée et remise à la DRH pour qu'elle la fasse parvenir à Mr Lars Olofsson de peur que ses indemnités soient insuffisantes.

Après une présentation par la direction de l'activité économique et sociale 2011 les délégués entamèrent le jeu des questions réponses. Deux heures ne permirent de ne poser que 16 questions vu les nombreux commentaires fusant de partout mais on se rattrape dans les couloirs.



La DRH était représenté par Mylène Colin (DRH), Stéphane Buron (DRS), Jean-Louis Trintignant (RRH), Ange Ciapara (RRH) et Karine Tillier (RRH)

Questions et Réponses

Marc de Wasquehal : Pourquoi les salariés devraient-ils subir les mauvais choix de nos dirigeants ?

DRH : Le problème vient du modèle hypermarché qui ne fonctionne plus, les clients font maintenant leurs courses sur des structures de petites tailles.

Agnès de Mérignac : Comment motiver les salariés sans une augmentation de leurs pouvoirs d'achat ?

DRH : Il y a eu en 2011 beaucoup d'accords signés dans ce sens, pour mémoire, il y a eu un intéressement malgré de mauvais résultats, un complément d'intéressement, le complément de prime de vacances avec un critère d'ancienneté et une prime de dividendes. Par contre 2012, sera plus difficile.

Jacques Angers grand Maine : Pourquoi malgré des condamnations en cassation (smic/tenues) l'entreprise ne régularise pas les salariés ?

DRH : Nous avons pris acte de la décision de la cour de cassation, cependant il y a toujours des jugements CPH qui donnent raison à l'entreprise sur ces sujets, nous attendons également la décision de la cour d'appel de Dijon.

En tout état de causes, l'entreprise ira au bout des procédures en cours.

François Cherbourg : 10 000 emplois de supprimés en 5 ans, quel est l'avenir de nos emplois et cela va t-il continuer ?

DRH : A ce jour, il n'y a pas de réduction d'emplois prévue en 2012, à l'exception des points d'encaissement EPCS et des ajustements pourraient être fait localement si les CA des magasins baissaient encore.

Cathy L'Haye les Roses : Que vont devenir les petits hypers, qu'est ce que les relais colis ? Un projet de sous-traitance est-il prévu ?

DRH : Il va y avoir une présentation vendredi de N.Prioux à ce sujet, mais il n'y a pas de projet remettant en question les petits hypers. Le relais colis est un test endémique au magasin de l'Haye les roses, l'idée est basée sur la vente on-line. Il pourrait être un service clients supplémentaire si le test est concluant, il n'y a pas à ce jour de projet de sous-traitance.

Véronique, Chambéry : Le scan'lib génère une grande quantité de vol, que comptez vous faire pour mettre un terme à ce problème ?

DRH : Il y a effectivement un problème de vol, il avait été budgétisé. Le taux de dé-





marque c'était déjà dégradé bien avant la mise en place de ces technologies, nous avons un projet de radiation définitive des clients indécis que nous le mettrons en place dès que la CNIL nous donnera l'autorisation de le faire.

Ludovic, Saran : Il y a toujours des payes négatives, allez vous enfin régler le problème ?

DRH : Bien que cela ne soit pas normale, ce problème existe dans toutes les entreprises. Le problème est principalement due à la mutuelle qui, quand l'entreprise ne paye plus au-delà des 90 ou 120 jours la rémunération de l'employeur s'arrête et l'APGIS prend le relais, la cotisation continue d'être prélevé sur un salaire qui n'est plus versé et crée donc une paye négative.

Corinne, Montluçon : L'entreprise a vendu DIA en 2011, en 2012 y aura-t-il une vente similaire ?

DRH : Il n'y a aucun projet de vente à ce jour.

Philippe, Uzès : Les conditions de travail sont de plus en plus dures, y a-t-il un investissement prévu en 2012 qui va dans ce sens ?

DRH : Noël Prioux va dans ce sens. Nous devons renouer avec les bénéficiaires et les investissements en matière de Frais de personnel et conditions de travail suivront.

Driss, Marseille le merlan : A quoi sert la ligne bleue, si la batterie de caisses est en sous-effectif ?

DRH : La ligne bleue est un échec, l'entreprise ne communique plus sur ce sujet auprès des clients.

Michèle, Chamord : Pourquoi la GPEC a t'elle été prolongée de 6 mois supplémentaires et pourquoi le volontariat n'est-il pas respecté ?

DRH : Avec la mise en place d'ATTICA, il était nécessaire de prolonger la GPEC de 6 mois (principalement le PAM). Avec le déploiement du drive le personnel de ce service pourra se porter volontaire car il y a une création de poste correspondant au travail du PAM.

Emmanuel, Lyon la part dieu : Quel est l'avenir de l'EPCS (GPEC prévue?), à quand la fin des problèmes de stock ?

DRH : Il est clair que à ce jour l'EPCS n'est plus rentable (200M€ de pertes en 2011 soit +70 M€ à N-1), il y a un projet de relance en 2012. Sur les problèmes de stock, nous notons le point.





Stéphanie Château Thierry : Quelle différence entre rentabilité et bien-être au travail ?

DRH : Il faut trouver le juste équilibre entre les deux.



Katia Trans en Provence : Quel est l'impact chiffré d'ATTICA sur la démarque ?

DRH : Il y a eu un impact au démarrage, à ce jour ATTICA fonctionne bien, à l'exception du PFT où il faut encore travailler pour arriver à un bon fonctionnement.



Jean-Michel Portet sur Garonne : Y a-t-il un projet de dénonciation des accords d'entreprise ?

DRH : Il n'y a pas de projet à ce jour qui va dans ce sens, pas plus que de franchise des hypermarchés.



Nathalie Fougère : Pourquoi SOFODIS ne bénéficie pas des accords d'entreprise des hypers Carrefour ? (RS, remise 10% etc...)

DRH : Il y a eu une amélioration des statuts des salariés de cette société, mais il faut retrouver la rentabilité pour ces magasins afin qu'ils puissent atteindre la grille des hypers Carrefour.



Serge Corfa : Pourquoi les possibilités de mutations que nous avons actés en NAO 2011 ne fonctionnent t-elles pas ? Nous constatons l'absence de propositions, particulièrement pour des élus de la CFDT.

DRH : Il y a eu 700 demandes sur envie de bouger .

Les questions des délégués CFDT Carrefour aux représentants de la direction sont préparées en petits groupe puis triées afin qu'elles correspondent aux sujets évoqués dans le plus grand nombre de magasins.

Les deux heures passées avec la DRH sont insuffisantes pour répondre aux nombreuses interrogations, aussi tout au long de l'année les responsables nationaux, à l'occasion de rencontres informelles avec la direction, relaient les différentes demandes des élus ceci sur de nombreux sujets.

Parfois les réponses sont positives et la direction intervient dans les magasins, parfois nous devons recourir à d'autres moyens pour obtenir gain de cause.

Ainsi va le dialogue social !



DEMOCRATIE ET REPRESENTATION

Une structure au service des élus CFDT



Serge CORFA
Délégué syndical national
Hypermarchés (DSN)
Carrefour



Sylvain MACÉ
DSN adjoint,
RS CCE Carrefour
Responsable région Ile de
France/Centre
Chartres



Thierry BABOT
DSC Sogara
Responsable région Sud-
Ouest
Mérignac

*DSN: Délégué syndical national
DSC: Délégué Syndical central
RSCCE: Représentant syndical au Co-
mité central d'entreprise*

**La CFDT une organisation
démocratique respectueuse
de l'avis de chacun.**

**Le 2 février 2010 à Orléans
les représentants des 120 sec-
tions syndicales CFDT des
hypermarchés, du siège et
des SAVR Carrefour ont élu
leurs représentants natio-
naux pour une durée
de 3 ans.**

**15 militants syndicaux issus
de différents magasins du
groupe siègent au sein du
conseil CFDT Carrefour.**

**Ils ont la responsabilité de
l'organisation et de l'action
syndicale pour la défense des
intérêts des salariés. Ils vous
représentent dans toutes les
instances de l'entreprise.**

**Avec vos délégués syndicaux,
les délégués de votre maga-
sin, les mandatés nationaux
ils ont à coeur à défendre vos
intérêts.**

**Ils ont recueilli ensemble
92,1% des mandats**

**Le 7 février 2012 deux nou-
veaux élus viennent rempla-
cer les départs en cours de
mandat.**

Ils obtiennent 99% des voix



Michel GAY
DSC Continent 2001
RS CCE Continent 2001
Beaucaire



Edwige BERNIER
DSC Hyparlo
Responsable région Rhône-
Alpes
Sallanches



Philippe PALLARUELO
Commission Encadrement
Trans en Provence



Philippe BOUARD
Responsable région Ile de
France
Villiers en Bière



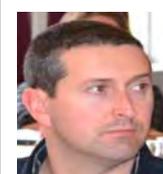
Serge FABRET
Responsable région Sud
Nice Lingostière



Pascal LEROUX
Responsable région Nord/
Est
Amiens



Nadine TILLAUT
Responsable région Nor-
mandie
Mondeville



Erwanig LE ROUX
Responsable région Breta-
gne/Pays de Loire
Commission Vendeurs
Produits et services
Rennes Cesson



Philippe JEGOU
Co-Responsable région
Normandie
Paimpol



Pascal PIQUET
Conseil de surveillance de
la participation
**Chalons en Champa-
gne**



Christelle RUBRECHT
RS au CCE Carccop
St Pol sur Mer



Sophie MONNIE
Perpignan

**Dernière
désignation**

Sociétés	Nom, prénom	Magasin	Fonction	Age	Embauche et Adhésion	Mandat et heures de délégation	Election CE 2010
Perpignan Distri- bution SAS	Sophie Monnié	Perpignan	Conseiller de vente	39 ans	11/10/1993 01/01/2003	DS, CE tit - DP tit	62,0%
Carcoop France SAS	Christelle Rubrecht	Saint Pol sur Mer	Assistante de caisse	33 ans	01/03/1998 01/12/2008	DS - RS CCE CE tit - DPs	54,0%

Rêve
de
NAO

Et si on...
Doublait votre
salaire?



Shopping



Scooter

High-Tech



Voyage

L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL