

# L'Hyper.fr

L'information syndicale indépendante



La gazette des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)

## ACTIONNARIAT CARREFOUR QUELS IMPACTS SUR LES SALARIÉS DU GROUPE ?



Abilio Diniz 59 millions d'actions  
Bernard Arnault 66 millions d'actions  
Georges Plassat PDG  
Philippe Houzé 74 millions d'actions  
Thomas Barrack Jr 38 millions d'actions

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

17 mai 2016 à 9 H 30

Carrousel du Louvre - 75 001 Paris

### CONFÉRENCE CFDT

14 H 30 à 17 H 00

CFDT IDF - 78, rue de Crimée, 75 019 Paris



#### Drives Carrefour

Modèle économique et  
social : attention à la sortie  
de route !

Page 7

#### Prime de participation

945 € en moins pour les  
salariés lors du dernier  
accord !

Page 3

Au sommaire dans ce numéro :

Expertise CCE	P2
Négociations participation	P4
AG des actionnaires	P5
Rémunération G. Plassat	P6
Enquête caisses	P9



## Carrefour certifié « Top employer\* France 2016 » ! Pour une surprise... \*(in english of course).

Depuis le mois d'avril, les salariés Carrefour qui utilisent un mail sont « priés » de mettre à la fin de leur courrier, un logo intitulé « Top Employer France 2016 ».

D'où vient ce trophée, par qui est-il décerné ? Comment se fait-il que Carrefour ait été nommé meilleur employeur France 2016 sans que nous le sachions... Voire sans que nous nous en rendions compte.

Non pas que la CFDT prétende que Carrefour soit le pire employeur de France (la liste des prétendants est longue dans la grande distribution), mais l'actualité 2014 / 2015 / 2016 nous a démontré que l'entreprise avait entamé un recul social important ! Demandez à

### Une certification facturée 36 000 € par un cabinet des Pays-Bas.

un jeune (réduction des primes des nouveaux embauchés), à un vieux (diminution de l'indemnité de départ à la retraite) et à tous (prime de participation). On vous dira que le chemin emprunté ces dernières années est plutôt celui de la réduction des coûts salariaux que celui de Top Employer !

Alors à quoi sert-il ? Argument de recrutement, besoin de com. en interne, alors que les salariés sont de plus en plus sceptiques quant à la politique sociale... Difficile à dire Carrefour n'a pas jugé utile de pré-

senter sa démarche aux représentants du personnel (pas top). **Peu importe car jusqu'à preuve du contraire, le vrai certificat de Top Employer ce sont les salariés qui le décernent...**

**Sylvain Macé**

*Délégué syndical de groupe.*

C'est le cabinet **Top Employers Institute** (Pays-Bas) qui délivre la certification en réalisant des questionnaires et audits. En 2016, 64 entreprises opérant en France ont reçu la certification « Top employer » : la **SNCF, la Société Générale, Castorama, Mac Donalds, Valéo, BNP, Metro, DHL etc. etc.**

# Prime de participation 2015 : la CFDT demande une expertise au CCE des Hypers !

Lors du CCE du 21 avril, les élus CFDT ont demandé que soit porté à l'ODJ de la réunion de juin, la nomination d'un expert pour examiner le résultat de la dernière prime de participation.

## Pourquoi ?

La participation 2015 a donné un résultat catastrophique : 550 € (auquel s'est ajouté un supplément de 96 €). Georges Plassat lors de la présentation des comptes a expliqué que les résultats avaient baissés à cause de trois événements : le rachat de DIA, le transfert des loyers des galeries commerciales vers une filiale (Carmila) et l'impact de la taxe sur les

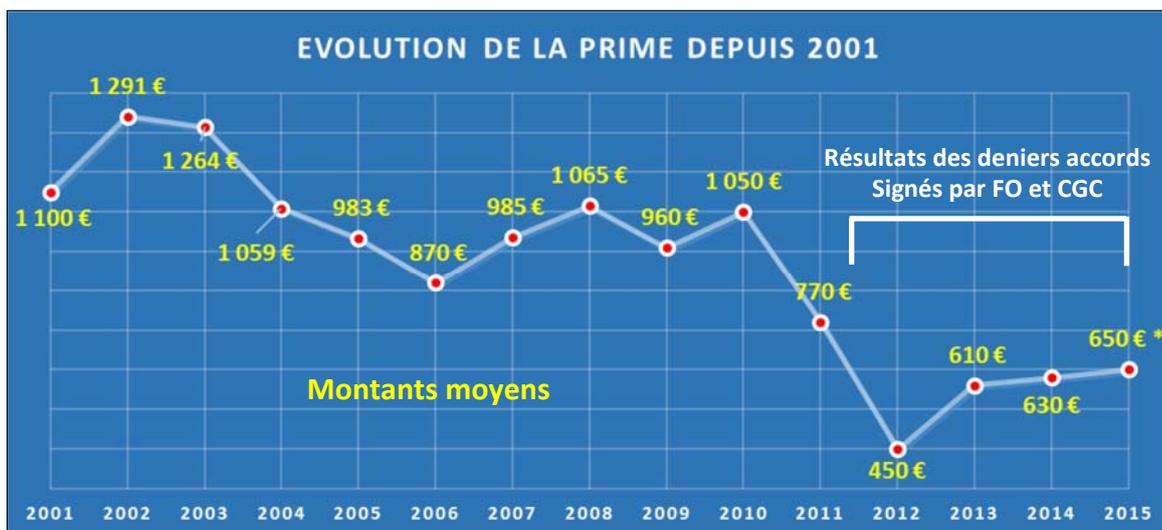
surfaces commerciales.

**Evènements sur lesquels les salariés n'ont aucune responsabilité, ni aucun moyen de contrôle !**

Bien sûr, nous savons que la principale raison de cette baisse importante de la prime c'est la mauvaise formule de calcul signée par FO et la CGC (6% des résultats). Evidemment !

Mais pour négocier le prochain accord, il nous faut une vraie transparence de la part de l'entreprise et toutes les données chiffrées (ce que nous avons du mal à obtenir par le simple dialogue social - c'est regrettable).

**C'est pourquoi les élus CFDT voteront l'expertise, reste à voir que ferons les autres organisations syndicales ?**



## LES ELUS CFDT AU CCE CARREFOUR HYPERS



**Michel Gay Beaucaire**  
Représentant syndical CFDT

TITULAIRES



**Sophie Monnié**  
Perpignan



**Edwige Bernier**  
Sallanches



**Pascal Leroux**  
Amiens



**Nadine Tillaut**  
Mondeville



**Sophie Letallec**  
Vannes

SUPPLENATS



**Thierry Babot**  
Mérignac



**François Vidal**  
Cherbourg



**Kathy Dias**  
L'Haÿ Les Roses



**Nicolas Guerbet**



**Philippe Pallaruelo**  
Trans En provence

# NEGOCIATIONS PARTICIPATION

La CFDT demande qu'au moins **10% des résultats** soient redistribués aux salariés !



Photos : militants CFDT à l'AG des actionnaires 2015

**945 € en moins par salarié !**

Comme nous l'avons évoqué en page 2, l'accord de participation 2013 - 2014 - 2015 a produit une perte de pouvoir d'achat de 945 € (en moyenne) par salarié !

C'est assez simple à comprendre puisque Carrefour sur la période 2004 - 2012 a redistribué en moyenne 9,61 % du résultat opérationnel courant à ses salariés.

Or, depuis « grâce » à la signature de FO - CGC, ce pourcentage a été descendu à seulement 6 % sur les 3 dernières années.

C'est donc à partir de ce constat que se déroulent actuellement les négociations sur l'accord de participation 2016 - 2017 - 2018.

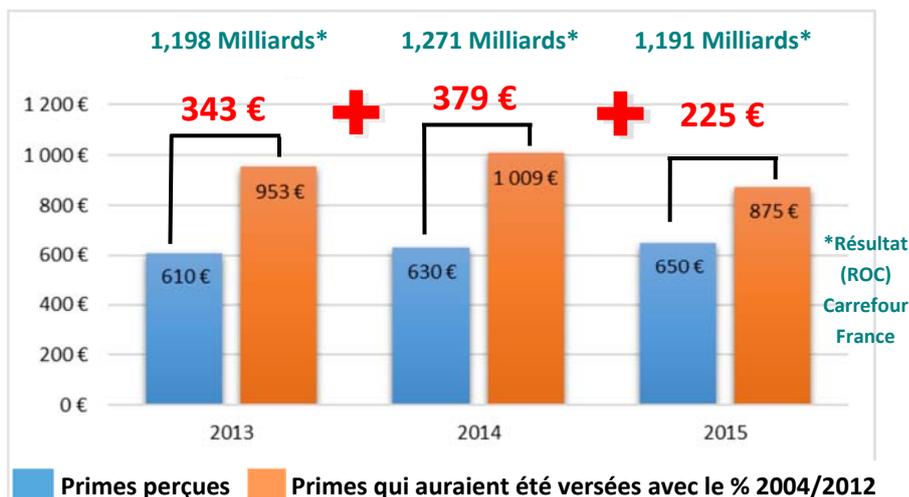
## Les demandes CFDT :

- Au moins 10 % du ROC redistribué aux salariés.
- Que la formule de calcul soit revue tous les ans.
- Le chiffrage précis des éléments qui ont fait baissé la participation sur le précédent accord.
- La neutralisation des événements exceptionnels (comme le rachat de DIA par ex.).
- L'assistance d'un expert pour analyser les éléments

qui déterminent la prime.

Pour l'instant, la direction fait la sourde oreille ! Une nouvelle réunion est prévue le 9 mai.

**Faute de résultat... il faut parier que les militants CFDT n'hésiteront pas à porter cette revendication à l'intérieur de l'assemblée générale des actionnaires le 17 mai prochain !**



# Vous ne le saviez pas ? Il existe un autre accord de participation !



Un certain nombre de cadres dirigeants de l'entreprise (un peu moins de 500 salariés dont ceux de Carrefour Management par ex.), bénéficient d'une prime de participation différente des 130 803 salariés du groupe.

Si cet accord ne produit pas toujours des résultats homogènes comme le notre, il a un intérêt majeur : sa formule de calcul est modifiée et adaptée aux résultats du groupe tous les ans !

**C'est exactement ce que nous demandons pour l'accord que nous sommes en train de négocier et on nous le refuse ! C'est scandaleux !**

Ce qui est possible pour les uns doit l'être pour tout le monde.

Autre incohérence, cette année les salariés les salariés de Carrefour management ont perçu **une prime de 5,25 %** du

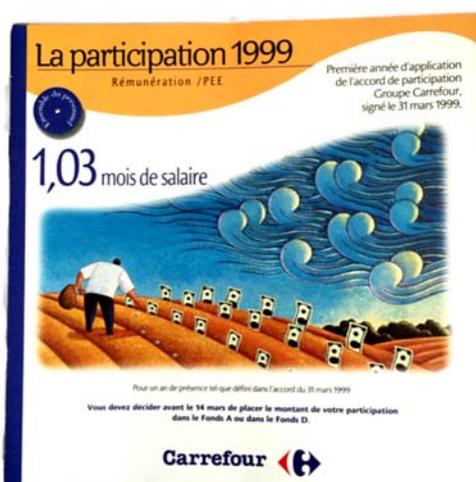
salaires annuels bruts. Pour rappel l'accord groupe France qui nous concerne a produit 2,98 % !

**En 2014, la prime moyenne touchée par Carrefour Management s'élevait à 5 885 €.**

Pour 2015, le montant nous est inconnu, la direction refuse de nous communiquer l'accord...



## Cela n'est plus possible ? Vraiment ?



Depuis le début de la participation (1969) et jusqu'en 2004, la direction éditait des livrets explicatifs. A l'époque le versement de cette prime était un vrai motif de fierté pour l'entreprise.

« Il faut se résigner », c'est le message que ne cesse de nous répéter la direction des Ressources Humaines.

Le premier accord de participation de groupe (avant la prime se calculait par société) signé le 31 mars 1999 a produit **1,03 mois** de salaire, puis **1,02 mois** en 2000 et **1,09** en 2001 !

A l'époque c'était possible, maintenant : « **la crise, la concurrence, les impôts, vous comprenez ?** » Certes les

temps ne sont pas faciles, mais à la CFDT on sait compter (voir tableau page 2 et 3) et on a bien compris que ce qui n'est plus possible **c'était de partager équitablement les bénéfices.**

Ceci dit, on est quand même un peu de mauvaise foi. C'est possible pour nos dirigeants. La rémunération de notre PDG acquise au titre de 2015 est d'ailleurs en très nette progression, avec un peu plus

**7 millions d' € !**

# ASSEMBLEE GENERALE des actionnaires ~~CFDT~~

## Carrefour, c'est parti !

### ACTIONNARIAT CARREFOUR

#### QUELS IMPACTS SUR LES SALARIÉS DU GROUPE ?



Abilio Diniz 59 millions d'actions Bernard Arnault 66 millions d'actions PDG Philippe Houzé 74 millions d'actions Thomas Barrack Jr 38 millions d'actions

#### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

17 mai 2016 à 9 H 30

Carrousel du Louvre - 75 001 Paris

#### CONFÉRENCE CFDT

14 H 30 à 17 H 00

CFDT IDF - 78, rue de Crimée, 75 019 Paris

Jean-Pierre Michel (prénom et nom fictif) nous écrit par le biais de notre site internet :  
« *Je désire confier mon droit*

*de vote à la CFDT - Carrefour car je ne veux pas le donner au PDG ! Je possède 489 droits et ma femme 54, je souhaite qu'ils soient utilisés en faveur des résolutions que la CFDT - Carrefour souhaite.»*

Jean-Pierre... vous avez frappé à la bonne porte ! Et puis surtout merci.

**Si Abilio Diniz (59 millions d'actions) pouvait faire de même... On ferait avancer la cause des salariés !**

Mais il faut bien un début à tout, comme en 2003 où une poignée de militants CFDT -

Carrefour achetaient une action pour pouvoir participer à l'assemblée générale des actionnaires du groupe.

**Aujourd'hui, c'est une centaine de délégués qui ont prévu de se rendre à l'AG du 17 mai prochain !**

Ils porteront la parole des salariés Carrefour là où nos dirigeants se passeraient bien de l'entendre... et qui sait peut-être le feront ils d'une façon originale !

L'assemblée générale sera suivie d'une conférence CFDT sur les impacts de l'actionariat Carrefour sur les salariés du groupe.

## Les chiffres clés

**738 millions d'actions**

Les salariés détiennent 7,4 millions par le biais des fonds de placements (PEG), soit 1%.

Les actionnaires majoritaires sont : **Bernard Arnault** (LVMH), **Philippe Houzé** (Galerie Lafayette), **Abilio Diniz** et **Thomas Barrack Jr** (fond d'investissement).

La majorité des actions sont dans le public (506 millions).

**516,9 millions d'€ de dividendes !**

C'est le montant distribué aux actionnaires cette année.

**Cela correspond à 0,70 € par action.**

Il était de 0.68 € en 2014, 0.62 € en 2013 et 0.58 € en 2012.

**76,9 milliards d'€ de chiffre d'affaires**

Pour 2015, la France génère **36.2 Md**, l'Europe (hors France) **19.7 Md**, l'Amérique Latine **14.2 Md** et l'Asie **6.6 Md d'€**.

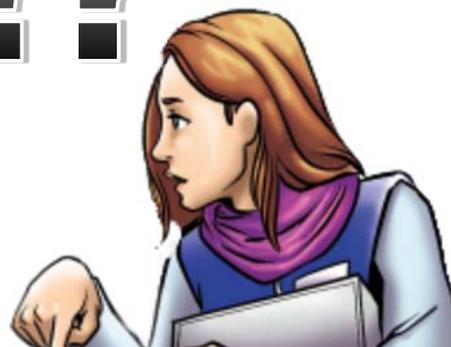
**Le CA a progressé de 3% par rapport à 2014.**

**Au jour où nous écrivons ces lignes, ce sont des dizaines d'établissements qui seront représentés à l'AG par la CFDT !!!**

# Echelle des rémunérations : une question de mérite ?



**Georges PDG du groupe Carrefour depuis 2012**



**Magali (voir BD J'encaisse) assistante de caisses dans les hypermarchés depuis 2012**

Rémunération annuelle fixe <b>1 500 000 € bruts</b>	Rémunération annuelle fixe <b>18 842,40 € bruts</b>
Rémunération annuelle variable <b>2 250 000 € bruts</b>	Intéressement <b>402 € bruts (perçus)</b>
Jetons de présence (réunions du CA) <b>55 000 € bruts</b>	Participation (dus en 2015, débloable en 2020) <b>621,34 €</b>
Véhicule de fonction avec Chauffeur <b>3 976 € bruts (!)</b>	Prime de fin d'année <b>1 550,95 € bruts</b>
Rém. long terme (dû en 2015, payé en 2017) <b>3 252 000 € bruts</b>	Prime de vacances + complément <b>785,12 € bruts + 785,12 € bruts</b>
<small>Ce plan de rémunération supplémentaire qui a été conclu pour 2014/2015 et 2015/2016, 2017/2018 dope la rémunération de G. Plassat pour les prochains exercices (voir p106 du document de référence annuel).</small>	Remise sur achats <b>683 €</b>
<b>TOTAL = 7 060 976 € bruts</b>	<b>TOTAL = 23 669 € bruts</b>

**Un salaire 298 fois supérieur à celui de Magali !** G.Plassat dont la rémunération est assez complexe à lire (salaire annuel + rém. sur 2 années) se situe au niveau des patrons anglo-saxons. A noter qu'il bénéficie aussi un système de retraite complémentaire très avantageux, une pension de **439 262 €** par an (s'il partait en 2016). Magali elle peut toujours rêver !

En réalité le rapport entre les salaire du PDG et le salaire médian chez Carrefour est supérieur à 300. Il y a plus de 380 000 collaborateurs dans 35 pays (avec des salaires bien inférieurs à la France). A la fin des années 60 le rapport entre le salaire d'un dirigeant et celui du salaire moyen de son entreprise était de 20. **Dans ce cas le salaire de M. Plassat ne serait que de...**

**400 000 € par an, ou 33 000 € par mois !**

Mais la financiarisation de l'économie est passé par là et les états ont renoncé à limiter l'envolée de ce que Thomas Piketty (économiste) appelle les super-cadres. Reste donc à nous démontrer comment un salarié (G. Plassat ne possède pas Carrefour) peut-être 300 fois plus performant qu'un autre salarié (ou l'inverse) ?

# DRIVE Carrefour en difficulté sur son modèle économique et social.



Il y a trois type de drives à ce jour. Tout d'abord, il y a **148 drives adossés** aux magasins. Les salariés de type de drive prennent la marchandise en magasin.

**13 drives « satellites »**, ce sont des drives adossés mais dont les commandes sont livrés par des drives solos.

**9 drives « solos »**, des entrepôts où les clients peuvent retirer leur commande.

**Après nous avoir affirmer que le solo était le modèle à privilégier, puis que les adossés devaient se transformer en drive « satellites », l'entreprise change son fusil d'épaule.**

## Fermetures de drives solo.

En décembre 2015, l'entreprise annonce sa décision de fermer 6 drives solos (entrepôts) !

Avignon, Champs sur Marne, Perpignan Roussillon, Brest, Hem, Sartrouville.

75 salariés sont concernés par cette restructuration. A noter que l'accord de GPEC n'a pas été déclenché (voir page 7).

En avril 2016, nouveau rebondissement...

## Livraison via un entrepôt de Carrefour Supply Chain : PPC.

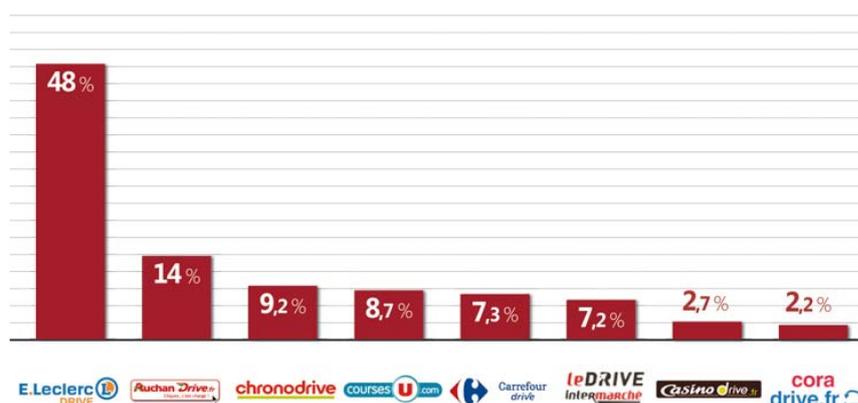
PPC signifie : plateforme de préparation de commande.

La direction des hypermarchés met en place un test sur 20 drives adossés à un magasin. Il s'agit de faire livrer ces drives directement par l'entrepôt de la société Carrefour Supply chain de Saint Quentin Fallavier (près de Lyon).

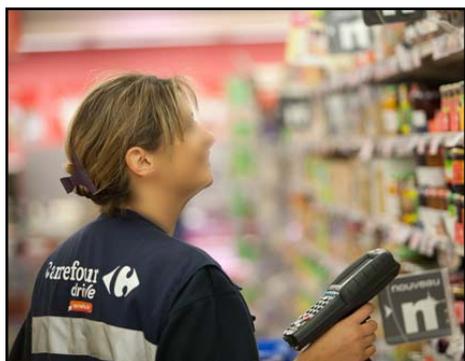
A noter qu'un test avait déjà été mis en œuvre en région parisienne sans en informer d'ailleurs les partenaires sociaux (test de novembre 2015 à janvier 2016 à partir du drive solo de La Croix Blanche) !

## Chiffres d'affaires 2015

	2 360 M€
	675 M€
	453 M€
	426 M€
	360 M€
	353 M€
	134 M€



# Social : quelles conséquences pour les salariés des drives ?



Les 6 drives solos qui ont été fermés employaient 75 salariés (société Carrefour Drive)

Selon la CFDT ils auraient dû bénéficier des mesures de reclassements prévues par les accords de GPEC (accord cadre d'accompagnement, accord de méthode). Or, malgré le fait que ces postes soient supprimés, Carrefour a pratiqué des reclassements à l'ancienne, de gré à gré (en dehors de l'accord) dans les hypers et les filiales.

**Il reste à ce jour 7 salariés à « reclasser ».**

On voit naître la même démarche pour le projet PPC (livraison de 20 drives adossés hypers par un entrepôt). Combien d'heures travaillées économisées et de suppressions de postes puisque les salariés n'effectuent plus les préparations de commande ? **Pas de chiffres pour l'instant**, mais l'entreprise a déjà annoncé qu'elle ne mettrait pas en œuvre le dispositif de GPEC !

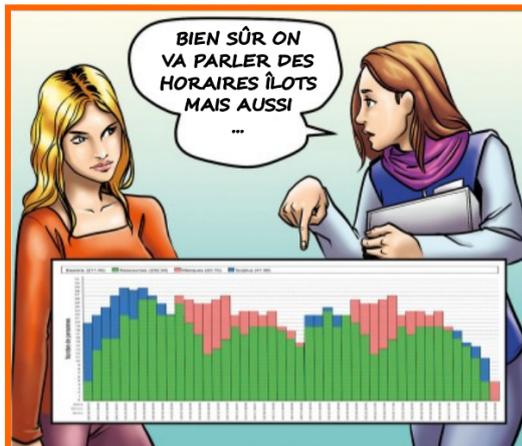
Ainsi donc, pour accélérer le déploiement de ces projets, l'entreprise n'applique plus les mesures d'accompagnement conventionnelles (formations, adaptation au poste, volontariat etc.). Ou bien alors quand elle le veut.

Les salariés du drive n'ont donc pas bénéficié des mêmes avantages que lors des précédentes restructurations.

Une perte de chance et une injustice que la CFDT conteste.

Drives Solo	Salariés transférés fin avril 2016	Absence/départ
<b>Avignon</b> 11 salariés	5 mutations à Carrefour Avignon, 3 chez Market, 1 chez Erteco, 1 à Car. Ollioules.	1 fin de contrat étudiant
<b>Brest</b> 11 salariés	8 mutations à Carrefour Brest, 1 affecté au projet Caroline.	2 fin de contrats étudiants
<b>Champs Sur Marne</b> 11 salariés	6 mutations à Carrefour Champs sur Marne, 1 3 à Chelles, 1 au projet PPC à Lyon.	1 fin de contrat étudiant
<b>HEM</b> 12 salariés	5 mutations à Carrefour Wasquehal, 1 romateur drive, 1 chez Market.	1 démission et 1 longue maladie
<b>Perpignan</b> 18 salariés	4 mutations à Carrefour Clairac, 7 à Roussillon, 1 Supply Chain, 1 projet Caroline.	5 fins de contrats étudiants
<b>Sartrouville</b> 12 salariés	2 mutations à Carrefour Montesson, 1 à Chambourcy, 1 à Gennevilliers, 1 Ooshop.	2 CPE, 1 démission.

# CAISSES Enquête CFDT avant l'ouverture de négociations.



L'année 2015 a été l'occasion pour la CFDT d'aller au contact des salariés des caisses (distribution de la BD j'encaisse entre autre) et de revendiquer pour ce service souvent oublié.

**Et point positif (pour une fois dans ce numéro tout de même),** lors de la réunion de négociations annuelles 2016, la CFDT a obtenu l'ouverture de négociations sur les horaires et les conditions de travail.

**Ces négociations devraient commencer en juin.**

**Durant le mois de mai, les équipes CFDT vont préparer cette négociation en distribuant un questionnaire aux assistantes.**

Elles pourront donner leur avis sur leur horaires, les conditions de travail, leur poste de travail et le matériel, leur classification et leur métier.

L'objectif de la démarche étant de faire un diagnostic par magasin et de construire avec les salariés notre plateforme revendicative nationale.

### Commission îlots .

Depuis décembre 2013, les organisations syndicales siègent dans une commission chargée d'établir un bilan sur l'application des horaires en îlots et de proposer des pistes d'amélioration. Les magasins tests sont ceux de **Besançon Chalezeule, de Chambéry Chamnord,**

**d'Ivry sur Seine, de Lomme et de Thionville.**

Cette commission a eu le temps de vivre, c'est le moins que l'on puisse dire ! Ces travaux nous laissent d'ailleurs parfois perplexes et nous restons très vigilants.

**Quoi qu'il en soit, la CFDT pense qu'il est maintenant tant de passer aux choses sérieuses et de proposer des améliorations concrètes.**

**A suivre...**

# Un diagnostic national sur le service caisses est nécessaire.

**Le secteur caisse représente presque 1/3 de l'effectif de Carrefour Hypermarché.**

Un secteur caisses est composé de 50 à 170 assistantes de caisses, en hypermarché c'est environ 18 000 assistant(e)s - 15 000 équivalents temps-complet.

Pour la première réunion de cette négociation (en juin), la CFDT a demandé qu'un diagnostic complet soit fait sur ce secteur : évolution des effectifs, mais aussi des heures travaillées, chiffres sur l'évolution du débit ; impact des nou-

velles technologies (voir ci-dessous) sur les effectifs ; point sur les maladies professionnelles ; sur le métier et la classification et sur les conditions de travail.

Quant aux difficultés rencontrés sur les horaires îlots, on s'apercevra peut-être qu'il ne s'agit pas que d'un problème d'équité entre les assistantes (un peu facile comme argument) mais le plus souvent d'un manque d'effectifs.

**Pour preuve, en 2015 il y a eu 890 506 heures complémentaires et 203 262 heures supp.**

Il y a de quoi s'interroger...

**Les horaires îlots représentent un acquis important pour les salariés des caisses. Nous devons veiller tous ensemble à sa pérennité.**

On pourra aussi parler des tenues (de très mauvaise qualité), de l'ergonomie des postes de travail...

La direction a entendu la demande de la CFDT et ouvre des négos ? Nous en sommes satisfaits. Reste à construire un accord sur l'ensemble des problématiques du métier.

## FOCUS sur les types de caisses

**Caisses Libre Service**  
182 magasins



**Caisses Paniers**  
18 magasins



**Scan'lib**  
63 magasins



**File unique**

56 magasins (+26 prévues 2016)



**Cash management**

5 magasins (+1 prév.) 2016)



**Caisses PASS premium**  
Zone d'accueil VIP

10 magasins (60 prévues 2016)



# EN BREF DANS LE GROUPE

Cette mini scanette est un objet connecté que Carrefour vend à ses clients pour 29,90 €.



à voir si cette innovation (inspiré de l'Amazon dash) s'imposera ou disparaîtra comme beaucoup de gadgets high tech. En tout cas un mode de consommation à surveiller.

Le fonctionnement est simple : vous allez être à court de céréales ? Il suffit de scanner le code barre du produit.



Pikit grâce au wi-fi ou au bluetooth met automatiquement votre liste de courses sur internet à jours.

une idée est de visionner la vidéo à l'adresse suivante :

<https://monpikit.fr/>

**Carrefour en a vendu 500, principalement en région parisienne, Lyonnaise et dans le sud.**

Le plus simple pour vous faire

C'est assez spectaculaire, reste

**La filiale italienne de Carrefour a lancé il y a un an une véritable révolution des horaires avec des ouvertures 7 jours sur 7 et, surtout, 24 heures sur 24.**



Au début, cette nouveauté dans la distribution italienne pour des magasins de grande taille découle d'un concours de circonstances.

Pour enrayer la baisse endémique des ventes, le patron de la zone, Eric Uzan, décide de créer l'événement dans les quartiers où son enseigne est implantée.

Une façon de générer du bouche-à-oreille. La nuit, les rayons traditionnels (boucherie, poissonnerie) sont fermés et la vente d'alcool

prohibée.

La fréquentation baisse entre minuit et 5 heures du matin, mais jusqu'à minuit l'activité est réelle.

**Au total, 110 supers Carrefour italiens, de 1.500 à 3.000 mètres carrés ouvrent 24 heures sur 24. De même qu'une vingtaine d'hypermarchés. Tous essentiellement entre avril et octobre.**

L'Espagne va suivre le même chemin.

<b>Italie</b>	<b>1 101</b>
Hypermarchés	59
Supermarchés	441
Magasins de proximité	583
Magasins de cash & carry	18



En décembre 2014, Carrefour rachète ERTECO/DIA France (société que le groupe avait cédé en 2011).



4 967 dans la société Carrefour Proximité France, dans 551 magasins DIA (intégrés) et 128 magasins en franchise ou location gérance.

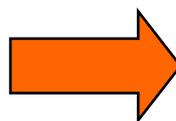
DIA France, c'est 604 magasins intégrés et 148 franchisés.

dans diverses sociétés du groupe.

Après avoir transféré une partie des salariés vers la supply chain et Interdis, il reste 5 967 salariés chez Erteco à reclasser

967 salariés vont passer sous l'enseigne Carrefour Market (mais dans une société à part nommée « Super azur ») et

Le reste des salariés est transféré dans les structures administratives et informatiques.



Evidemment, le rachat de Rue du Commerce a eu une conséquence sur les salariés de Carrefour Online : **54 postes en majorité dans l'encadrement (répartis en 33 métiers tous classés sen-**

**sibles) ont été supprimés.** Cette fois-ci, contrairement au drive, l'accord de GPEC a bien été appliqué ! A fin avril, 40 personnes avaient été reclassés dont 9 chez Rue du Commerce , mais la plu-

part l'on été dans les différentes directions du siège de Carrefour.



Le 21 avril dernier c'était les 10 ans de la GPEC chez Carrefour. Une cérémonie étaient organisée au siège avec les protagonistes de l'époque. Quatre accords signés depuis 2006 qui heureusement ont permis d'offrir à la majorité des salariés un accompagnement social lors des nom-



breuses restructurations (rarement sans douleurs).

**Serge Corfa, délégué national CFDT** qui menait les 3 premières négociations a souhaité que les directions s'emparent à nouveau de ces textes (les 3 photos de la signature de ces accords est symboliquement



parlante, de moins en moins de représentants de la direction). Ces accords les salariés en ont besoin ! Les restructurations continuent : drive , e-commerce, supply chain, contact Rh (voir flash info)... et des mutations technologiques se profilent !

# A lire dans les prochains numéros

**La CFDT rencontrera Georges Plassat le mardi 10 mai prochain.**

Inutile de vous dire que nous aurons des choses à lui dire et donc à vous raconter en retour !

C'est pourquoi nous vous feront un compte-rendu détaillé de nos échanges.

Une semaine plus tard, le 17 mai : une centaine de syndicaliste « investira » l'assemblée générale des actionnaires Carrefour pour défendre l'intérêt des salariés. Là aussi quelques pages en prévision !



Georges Plassat - PDG du groupe

Autre sujet d'importance qui mérite qu'on s'y attarde : le travail du dimanche.

L'entreprise a évoqué à plusieurs reprises la nécessité d'ouvrir un grand nombre de magasins tous les dimanches matin : comment ? « Grâce » à quel accord ? Quelle majoration et quel volontariat ?

Vous aurez aussi le résultat de notre questionnaire caisses et celui de la négociation sur la prime de participation et des nouvelles des sections.

A bientôt donc !

L'information CFDT c'est aussi à côté de l'hyper et pour affichage : les Flash info que vous pouvez retrouver sur notre site internet.

Si vous souhaitez être informés rapidement, vous pouvez aussi vous abonner à la lettre d'information de notre site internet (en bas à droite du site).

**Inscription à la lettre d'information**