

L'Hyper !

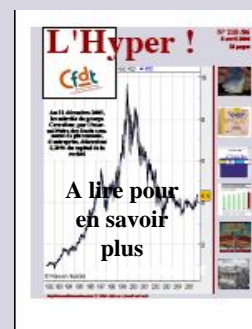
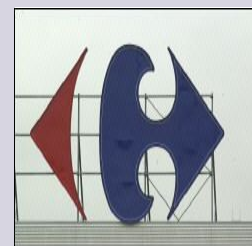
N°239/07

3 mai 2007

18 pages

Cfdt
des choix. des actes
Coordination Carrefour

**GARDONS
LES YEUX
OUVERTS**



**La CFDT présente à
l'assemblée générale des
actionnaires.**

▼ Ouverture

Sommaire et fortunes page 02

Devenir actionnaire Carrefour page 03

▼ Assemblée générale

Intervention CFDT page 04

Interview José Luis Duran page 06

Interview Robert Halley page 07

Le conseil de surveillance page 08

▼ Capital et dividende

Tout va bien ... actionnaires page 09

Des actions pour les salariés page 10

L'épargne salariale salariés page 11

▼ Rémunérations patronales

Tout va bien ... dirigeants page 12

▼ Europe

Intervention comité européen page 16

Wal-Mart page 17

Le top 12 de la fortune

Estimation pour 2006, en milliards de dollars



Idé / Source : Forbes / Photos : Bloomberg et AFP

FORTUNES

Le classement Forbes 2007 des fortunes françaises

- 1- Bernard Arnault (LVMH)
- 2- Liliane Bettencourt (L'Oréal)
- 3- François Pinault (distribution, luxe)
- 4- Alain et Gérard Wertheimer (Chanel)
- 5- Serge Dassault et sa famille (aviation)
- 6- Jean-Claude Decaux et famille (publicité)
- 7- Martin et Olivier Bouygues (BTP, médian)
- 8- Gérard Louis-Dreyfus et famille (finance)
- 9- Pierre Bellon et sa famille (Sodexo)
- 10- Didier Primat (pétrole)
- 11- Marc Landreit de Lacharrière (finance)
- 12- Philippe Foriel-Destezet (Adecco)
- 13- Alain Mérieux et famille (biotechnologies)
- 14- Vincent Bolloré (finances)
- 15- Romain Zaleski (finances)

Patrons du CAC 40 : les records de rémunération en 2006

Salaire fixe, bonus, avantages en nature et le cas échéants, jetons de présence



Idé / Sources : rapports annuels et sociétés / Photos : Bloomberg

"Un salarié qui devient actionnaire n'est pas un actionnaire comme les autres"

Il est sans doute attaché à ce que le bout de capital qu'il détient puisse être le mieux rémunéré, mais il est aussi très attaché à ses conditions de travail, à son salaire, à la situation de l'emploi".

« Il y a clairement un lien social plus fort dans les entreprises où l'actionariat salarié est pratiqué »

« L'augmentation des salaires n'est plus un chiffon rouge qui nous dissuade d'investir dans une société de peur que ses coûts s'envolent. Des employés satisfaits de leur feuille de paie, c'est bon pour la motivation, bon pour le marché »

Devenir actionnaire Carrefour ?

par Serge Corfa

En 2005 beaucoup de salarié ont compris qu'il ne suffisait pas d'interpeller les directeurs mais qu'il fallait aussi aller au devant des clients et des actionnaires.

Pour la première fois dans une assemblée générale Carrefour un représentant des salariés, devant 2000 actionnaire, prenait le micro et interpellait le président directeur général Carrefour et les représentants du conseil d'administration. Ce fut encore le cas cette année sauf que les dirigeants ont changés !

Si nous sommes déjà actionnaire collectivement de l'entreprise par le biais du plan épargne groupe (PEG) et du PERCO, force est de constater que nous ne pouvons utiliser efficacement nos droits d'actionnaires.

Au delà d'une intervention à l'assemblée générale la CFDT souhaite que les salariés deviennent actionnaires de l'entreprise en nom personnel. A ce titre ils peuvent intervenir dans l'évolution de Carrefour même si ce n'est pas demain qu'ils détiendront une part conséquente du capital de l'entreprise.

"Les actionnaires des entreprises françaises cotées en Bourse sont de plus en plus frondeurs. Fait rarissime il y a encore quelques années, ils n'hésitent plus aujourd'hui à contester les résolutions présentées par les directions lors des assemblées générales."

C'est dans ce sens que nous vous invitons à vous rendre acquéreur d'une ou plusieurs action Carrefour

Un salarié actionnaire est d'abord un salarié.

Nos objectifs sont:

Regrouper les salariés actionnaires, qui seuls ne représentent rien, mais qui ainsi pourront peser sur les choix stratégiques de l'entreprise afin que ceux-ci ne se fassent pas au détriment de l'emploi.

Etre présent aux assemblées générales des actionnaires enfin de faire entendre notre voix.

Dénoncer les dérives particulièrement celles liées aux rémunérations et avantages des dirigeants ainsi que les choix qui sont au détriment de la pérennité de l'entreprise.

Favoriser l'égalité d'accès à l'épargne salariale à tous les salariés, y compris ceux aux revenus les plus modestes, en négociant les modalités et notamment celles de l'abondement.

Utiliser des fonds diversifiés, labellisés par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES), éthiques et solidaires

La participation, l'intéressement et l'abondement sont des rémunérations différées qui doivent être garanties,

Nous devons à contrario nous assurer que l'épargne salariale ne devient pas un outil de la politique salariale de l'entreprise.

Fournir régulièrement de l'information objective vous permettant de décider en toute connaissance de cause de l'utilisation de votre épargne ou des décisions capitalistiques.



Intervention de la CFDT Carrefour

Depuis 2005 la CFDT participe et intervient à l'assemblée générale des actionnaires.

Devant les dirigeants du groupe et 2500 actionnaires la CFDT fait entendre la voix des salariés.

20 militants CFDT "actionnaires" avaient fait le chemin pour soutenir cette intervention.



Intervention de Sophie Jacobik déléguée nationale CFDT Champion au nom de la CFDT du groupe Carrefour



Bonjour,

Monsieur le président je vous remercie de permettre aux représentants des salariés qui sont aussi des actionnaires et des clients de s'exprimer à l'occasion de cette assemblée.

Pour nous une entreprise pérenne c'est celle qui partage les richesses qu'elle produit: meilleurs prix et services pour les clients, progrès social pour les salariés et dividende pour les actionnaires.

Nous voulons vous exprimer publiquement notre souhait de voir les familles fondatrices conserver leur participation dans le capital de l'entreprise et être ainsi garante des orientations à moyen et long terme.

Depuis la fusion la participation des salariés dans le capital de Carrefour a diminuée de 50%. Nous aimerions que le terme "au profit du personnel" utilisé dans les résolutions d'achat d'action ne reste pas vide de sens. L'évolution du capital passe aussi par le salarié actionnaire.

Quelques slogans de l'entreprise nous interpellent:

"Agir aujourd'hui pour mieux vivre demain" De nouvelles technologies, dont les



caisses automatiques, arrivent dans l'entreprise. Nous demandons que parallèlement Carrefour améliore et développe de nouveaux services permettant ainsi demain de conserver l'emploi tout en répondant aux attentes de la clientèle.

"Carrefour, la qualité pour tous..." Il faut impulser des solutions ambitieuses pour que le personnel puisse se former, évoluer, travailler à temps plein et profiter des gains de productivité. Motivés, les employés pourront répondre pleinement aux critères de qualité que nos clients attendent et qui nous permettront de les fidéliser.

"Mieux consommer, c'est urgent" Il est de plus en plus difficile pour un employé de consommer dans son propre magasin. Avec moins de 1000 euros de revenu mensuel et quelques primes annuelles, nous défions quiconque de vivre. Comme dans d'autres entreprises la paupérisation des salariés du groupe s'accélère, elle doit vous interpeller, il faut réagir... vite !

"Partageons nos valeurs" Il faut recréer des liens de confiance entre les salariés et la hiérarchie. Nous dénonçons la déshumanisation et l'absence de respect dans l'entreprise. Trop de faits graves nous interpellent. Il faut qu'ils cessent.

Vous avez monsieur le Président des projets ambitieux pour l'entreprise et le personnel est prêt à les soutenir. Il faut en parallèle de nouvelles ambitions sociales.

N'attendons pas des hommes politiques toutes les solutions, n'attendons pas le troisième tour social agissons chez Carrefour aujourd'hui.

La CFDT, Monsieur le Président, souhaite vous rencontrer pour vous convaincre de l'urgence d'un pacte social qui produira autant de richesse qu'un pacte capitalistique.

Je vous remercie de votre attention.

Réponse de José Luis Duran

José Luis Duran nous a répondu que sur les caisses automatiques reprenant son interview dans les Echos.

Enfin, je me suis exprimé une semaine après mon arrivée devant les 50 représentants du personnel sur le problème posé par les caisses automatiques. Nous avons fait depuis 23 tests en supermarchés et 13 en hypermarchés, sur plus de 4.000 magasins dans l'Hexagone. Je ne crois pas à un déploiement massif. Ces caisses automatiques ne remplaceront jamais les caissières.

Il nous a précisé que sa porte nous était ouverte pour discuter. Invitation que nous allons immédiatement accepter.



L'assemblée

De nombreux actionnaires sont intervenues sur la situation des salariés de Carrefour, les problèmes de la clientèle.

Les débats ont surtout porté sur l'arrivée de Blues capital et ses intentions. Robert Halley a refusé qu'ils s'expriment devant les actionnaires soulevant l'incompréhension de la salle.

Robert Halley, le président du conseil de surveillance, leur a assuré que Blue Capital s'était engagé à rester "dans la durée" au capital de Carrefour et à "soutenir la stratégie mise en place depuis deux ans ainsi que la direction".

Les votes



Le conseil de surveillance et le directoire de Carrefour avaient recommandé à l'unanimité l'entrée de Sébastien Bazin, président du conseil de surveillance de Colony Capital, et de Nicolas Bazire, directeur général du groupe Arnault.

Les actionnaires les ont suivis à 89,2% pour le premier et à 89,9% pour le second.

L'immobilier

Sachant que la spécialité du fonds Colony est l'immobilier, plusieurs



analystes lui avaient attribué l'intention de céder une partie de ce patrimoine.

S'exprimant sur l'avenir de l'immobilier du groupe, le président du directoire, José Luis Duran a répété que celui-ci "peut être un levier de croissance" et que l'objectif de Carrefour était "d'optimiser la gestion de cet actif stratégique" qui "fait partie intégrante de notre modèle de développement".

Ouvertures

L'ambition est d'accroître les ouvertures sur les marchés en croissance que sont le Brésil, la Pologne et la Chine et de se développer en Inde et en Russie.

En Inde, Carrefour devrait choisir son partenaire local dans les prochains mois. En Russie, il affirme que "premières ouvertures sont prévues à partir de 2008".

L'interview de José Luis Duran

José Luis Duran est intervenu dans les Echos voici quelques extraits

Que les politiques apprennent à nous connaître

Carrefour est le premier employeur privé du pays. Quel message voudriez-vous faire passer au prochain chef de l'Etat?

J'aimerais qu'il ait une perception plus juste et sans préjugé de notre secteur d'activité qui apporte à l'économie création d'emplois,



Assemblée générale des actionnaires Carrefour le lundi 30 avril 2007 de 9 h 30 à 12 h au Carrousel du Louvre, 99 rue de Rivoli à Paris (75001)

Tout actionnaire quelque soit le nombre d'action qu'il possède, peut prendre part à cette assemblée ou s'y faire représenter par son conjoint ou par un autre actionnaire. Il peut aussi donner un pouvoir au président de l'Assemblée générale ou pouvoir à une personne dénommée. Il peut aussi voter par correspondance.

Pour participer à l'Assemblée générale il faut posséder une action Carrefour. (2 jours avant l'AG)

La possession d'une action de la société confère le droit d'assister à l'assemblée générale et de vote : à chaque action est attribué un droit de vote.

Dés maintenant acheter une action Carrefour en nominatif (coût le prix de l'action actuellement 58 euros et les frais)

Cette idée vous plaît, parlez-en avec vos délégués CFTD et venez à l'AG de 2008.

promotion sociale et amélioration du pouvoir d'achat.

Vous avez été surpris par la visite de Ségolène Royal dans l'un de vos magasins ?

Non, mais j'ai été étonné par ses déclarations. Comment peut-on parler de destruction d'emplois, quand Carrefour a recruté 15.000 personnes - dont 1.500 créations nettes - en France l'an dernier ? Elle a également utilisé les termes de « prolétariat féminin » pour qualifier la fonction de caissière. Chez nous, une partie seulement des caissières travaille à temps partiel et l'ancienneté moyenne est de plus de 10 ans. Je rappelle aussi que 75 % de nos cadres ont démarré comme employés dans nos magasins.

"Un des torts de Carrefour entre 2000 et 2004 a été de réduire son personnel sur la surface de vente."

Lors de la campagne beaucoup de mesures ont été avancées pour favoriser les créations d'emplois. Y en a-t-il une qui vous a paru efficace ? Qui serait bonne pour Carrefour ?

Un des torts de Carrefour entre 2000 et 2004 a été de réduire son personnel sur la surface de vente. Nous avons au contraire l'obligation de le renforcer pour accompagner le développement des services et mieux répondre aux attentes de nos clients. Nous le ferons, avec ou sans aide, et sans se préoccuper de telle ou telle mesure. Nous nous



adaptons.

Comment expliquez-vous le décalage entre l'image, plutôt bonne, des entreprises de la grande distribution dans la population et le fait qu'elles soient la cible des politiques ?

Cela ne date pas de cette campagne électorale. Je suis satisfait de voir que nos efforts quotidiens en faveur des consommateurs sont reconnus par les Français. Peut-être aussi que les politiques ne nous connaissent pas suffisamment. Nous devons faire l'effort de dialoguer plus régulièrement pour améliorer leur connaissance de la grande distribution.



José-Luis Duran son parcours

Madrilène de quarante-trois ans, Européen convaincu (sa mère est d'origine allemande), un diplôme d'économie en poche, José Luis Duran a commencé sa carrière en 1987 chez Arthur Andersen. Puis il devient successivement contrôleur de gestion de Pryca (1991-1994), contrôleur de gestion Europe du Sud (1994-1996), puis Amériques (1996-1998). Il réintègre ensuite Pryca en tant que Directeur financier, avant d'être nommé, en 1999, Directeur financier de Carrefour Espagne.

En avril 2001, il est nommé directeur général Finances & Gestion de Carrefour et rejoint le Comité Exécutif du groupe.

José-Luis Duran s'est installé en février 2005 dans le fauteuil de Daniel Bernard PDG du groupe.

Vous êtes Espagnol, vous dirigez le premier groupe de distribution européen, vous vivez en France. Quelle image de notre pays vous renvoie la campagne pour l'élection présidentielle ?

Tout d'abord, j'observe avec intérêt que le pouvoir d'achat, le rôle de l'entreprise et l'emploi ont été au cœur de cette campagne. En France, à mon avis, il est nécessaire de mieux valoriser le potentiel du monde entrepreneurial. Ce pays a un nombre incroyable de « champions nationaux » dans presque tous les secteurs. Peu d'autres pays peuvent en dire autant. Je suis assez étonné que cela ne soit pas mieux mis en avant et utilisé pour recréer un esprit positif !

L'interview de Robert Halley

Robert Halley est intervenu dans les Echos voici quelques extraits

La famille Halley n'envisage pas de sortir du capital de Carrefour

Comment envisagez-vous votre mandat de président du conseil de surveillance ?

Comme transitoire. Le mandat que j'ai repris court jusqu'à l'assemblée générale de 2009. Mais je n'ai ni date ni calendrier déterminés. Mon rôle est de préparer l'avenir. En changeant de structure, la société a gagné en efficacité avec une direction plus collégiale et un nombre d'échelons hiérarchiques réduit. Je veillerai à ce que le conseil de surveillance n'empiète

Assemblée Générale Carrefour 2007			
Lundi 30 avril 2007			
Des résultats qui reflètent notre stratégie			
Milions d'€	2006	2005	Variation
CA hors taxes	77 901	73 003	+6,6%
ACDA*	4 845	4 592	+5,7%
Résultat Opérationnel (avant éléments non courants)	3 208	3 132	+2,4%
Produits et charges non courants	15,9	(20,8)	ni
EBIT (Résultat Opérationnel après éléments non courants)	3 224	3 132	+2,8%
Résultat net des Activités Principales P&G	1 807	1 798	+0,5%

Sur le site Carrefour l'AG comme si vous y étiez

pas sur les prérogatives et sur les compétences du management. Il me paraît très important que cette distinction soit conservée de manière précise.

Les membres de la famille Halley ont-ils aujourd'hui une même vision de leur participation dans le groupe Carrefour ?

Il peut y avoir des expressions différentes, mais la communauté d'intérêts est très forte. Notre participation dans Carrefour est tout à fait primordiale et stratégique pour nous. La structure familiale fait qu'une large majorité partage cette vision. Comet et Halley Participations, filiales de



Robert Halley son parcours

Né Cherbourg, 71 ans, marié et père de plusieurs enfants, il a longtemps vécu à Londres

Il a fait toute sa carrière chez Promodès. ou de 1972-2000. il est Vice-président directeur-général.

1978-2001. Maire de Moutiers-Hubert (Calvados). 1980-1984. Membre du Comité économique et social. 1986-1992. Conseiller régional de Basse-Normandie. 1991-2004. Conseiller général du Calvados, canton de Livarot.

Depuis 1999 Administrateur puis, à la suite du changement de statut de la société (20 avril 2005), membre du conseil de surveillance de Carrefour.

Depuis mars 2007. Président du conseil de surveillance de Carrefour.

notre holding Citra, détiennent environ 85 % de notre participation, le solde étant réparti entre divers membres de la famille. Lorsque certains ont souhaité réaliser une partie de leur capital, nous avons trouvé le moyen de reprendre ou de compenser leur sortie en nous renforçant au niveau des structures communes.

Les rênes du Groupe Halley sont désormais de nouveau entre les mains de la famille et notre souhait est qu'elles y restent.

Vous auriez pourtant demandé à des banques de travailler sur plusieurs scénarios, dont la cession du bloc familial ?

Nous sommes un peu excédés par cette rumeur. Nous l'avons dénoncée et malgré cela elle persiste. Nous n'avons pris aucune initiative dans ce domaine et il n'y a eu aucun processus de cession ou de recherche d'acquéreur de la part du groupe familial. Les banques en question sont nos conseils sur les plans financier et technique.

A aucun moment, vous n'avez donc pris contact avec tel ou tel acheteur potentiel, comme l'indien Reliance ?

A aucun moment. Quant à ce Groupe Reliance, José Luis Duran a déclaré qu'il n'en avait jamais rencontré les dirigeants, et moi pas davantage. Ce sont des élucubrations.

A quel prix pourriez-vous envisager de sortir du capital de Carrefour ?

Encore une fois, nous n'envisageons pas de sortir. Nous souhaitons que la valorisation soit la meilleure possible dans l'intérêt de tous les actionnaires et celui de l'entreprise. Carrefour a un potentiel d'appréciation important.

Il avait été dit à l'époque que la mission de Luc Vandeveldé consistait à diversifier le

patrimoine de la famille ?

Pas uniquement. Nous souhaitons que le groupe familial restât à vocation entrepreneuriale, afin aussi de voir des membres de la famille, et/ou des talents externes, y jouer un rôle. Une des missions de Luc Vandeveldé était de développer et faire émerger quelques personnes. Elle n'a pas été menée à bien.

Vous êtes donc décidés à vous concentrer sur votre participation dans Carrefour pour, peut-être demain, faire émerger dans votre famille quelqu'un qui pourrait reprendre les rênes ?

Les rênes du Groupe Halley sont désormais de nouveau entre les mains de la famille et notre souhait est qu'elles y restent.

Calendrier 2007

Assemblée Générale

30 avril 2007

Chiffre d'affaires 2ème trimestre 2007

10 juillet 2007

Résultats semestriels 2007

30 août 2007

Chiffre d'affaires 3ème trimestre 2007

16 octobre 2007

Le Conseil de Surveillance

Il est composé de 11 membres.

Robert Halley Président du Conseil de Surveillance,

Bernard Bontoux Représentant Comet BV (Groupe familial Halley)

Amaury de Seze Vice-Président du Conseil de Surveillance Président du Conseil de Surveillance de PAI partners

Anne-Claire Taittinger Senior Advisor de WEF COS - WOMENS FORUM Administrateur de Dexia, Club Méditerranée

René Abate Consultant,

René Brillet Ancien Directeur Général Asie de Carrefour,

José Luis Leal-Maldonado Ancien Ministre de l'Economie en Espagne et ancien Président de l'association de la Banco Bilbao Vizcaya,

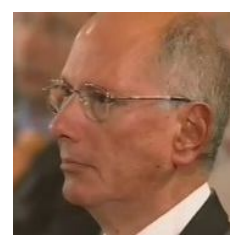
Les nouveaux élus au conseil

Nicolas Bazire représentant du Groupe Arnault

Sébastien Bazin, représentant de Colony Capital,

Jean-Martin Folz ex PDG de PSA

Pierre-Jean Brenugat, représentant de Halley Participation

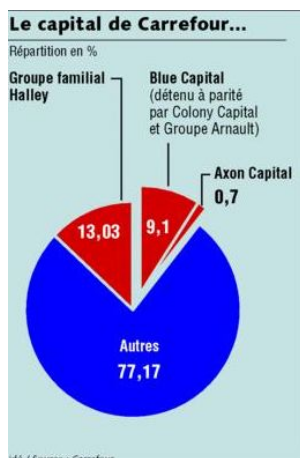


Tout va bien ... pour les actionnaires !

Les actionnaires

1. Halley 13.52 %
2. Blue Capital 9.09 %
3. Salariés 1.22 %
4. Axon Capital 0.74 %
5. Public 75.43%

Six actionnaires détiennent plus de 1% du capital et des droits de vote au 31/12/2006



Fiche signalétique de l'action

Code ISIN : FR 0000120172

Nombre d'actions au 31/12/2005 : **704 902 716**

Valeur nominale : **2,50 euros**

Capitalisation boursière au 31/12/2006 : **32,4 milliards d'euros**

Lieu de cotation : **eurolist SRD**

Introduction à la bourse de Paris : **le 16 juin 1970**

Membre des indices **CAC 40, Dj EuroSToxx 50 et Dj SToxx 50**

Le cours le plus haut constaté en 2006 a été à 51,15 euros, le plus bas à 38,10 euros.

Une action rapporte un dividende chaque année

Les actionnaires reçoivent chaque année un dividende qui correspond à une part des bénéfices réalisés par la société.

Si vous achetez une action avant l'assemblée générale vous recevrez le dividende même si vous ne détenez cette action que depuis 24 heures.

Le montant du dividende versé est proposé par le conseil d'administration et approuvé par l'assemblée générale qui examine et approuve les comptes de l'exercice clos. Il est payable dans un délai de 9 mois après la clôture de l'exercice.

Pour 2006 (payable en 2007) le divi-

dende net par action sera de **1,03 euro**.

Le droit au dividende

Le dividende est la part des bénéfices réalisés par la société qui est distribuée aux actionnaires.

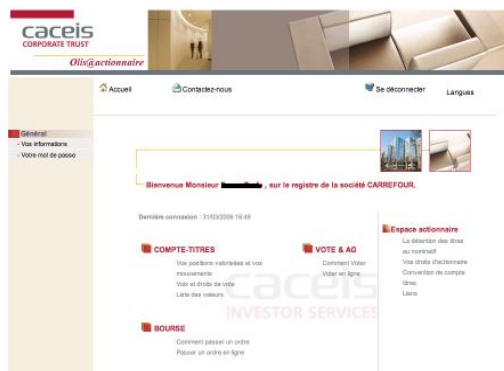
Le montant du dividende est proposé par le Conseil d'Administration et approuvé en Assemblée Générale.

Il est le même pour toutes les actions mais varie d'une année à l'autre.

Le dividende brut est composé d'un dividende net, qui est le montant réellement perçu par l'actionnaire, auquel s'ajoute un avoir fiscal, égal à 50 % du dividende net (pour les personnes physiques).*

Pour bénéficier du dividende, l'actionnaire doit détenir ses actions la veille de la date de mise en paiement.

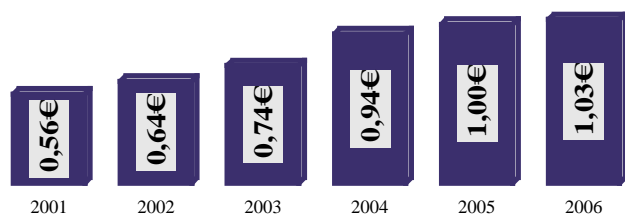
Le dividende est distribué quelques jours après l'Assemblée Générale Ordinaire.



www.ct.olisnet.com le site des actionnaires Carrefour au nominatif

Le dividende distribué aux actionnaires en hausse depuis 2001

Dividendes aux actionnaires



Année	Bénéfice de l'exercice	Montant des dividendes
2001	507 642 065,20€	398 247 278,00€
2002	528 435 381,26€	458 330 733,00€
2003	2 073 415 918,80€	529 945 363,00€
2004	-331 820 000,83€	662 811 593,00€
2005	744 919 140,13€	704 902 716,00€
2006	485 068 310,79€	726 049 797,48€

Options d'achat d'actions au profit du personnel réservé aux dirigeants est-ce normal ?

Dixième résolution

(Autorisation au directoire à l'effet de consentir des options d'achat d'actions au profit du personnel ou aux dirigeants de la société et de ses filiales d'actions).

L'assemblée générale, après avoir pris connaissance du rapport du directoire et du rapport spécial des commissaires aux comptes, conformément aux articles L.225-179 et suivants du Code de commerce, autorise le directoire à consentir, en une ou plusieurs fois et pendant un délai de trente-huit mois à compter de la présente assemblée, des options d'achat d'actions de la société, au profit de salariés de la société ou de mandataires sociaux ; pourront également bénéficier des options les salariés de la société et/ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés directement ou indirectement dans les conditions des articles L.225-180 et L.225-185 du Code de commerce.

Le prix d'achat des actions fixé par le directoire le jour où l'option sera consentie ne pourra

être inférieur à la valeur minimale fixée par la législation alors en vigueur.

Les bénéficiaires pourront exercer les options pendant un délai de dix ans au maximum à compter du jour où elles seront consenties par le directoire.

Tous pouvoirs sont conférés au directoire pour arrêter toutes les conditions et modalités de l'attribution des options et de leur levée et, notamment, pour :

- suspendre temporairement l'exercice des options en cas de réalisation d'opérations impliquant le détachement d'un droit ;

- stipuler, le cas échéant pendant lequel les options ne pourront pas être exercées et, dans la limite de trois ans à compter de la levée de l'option, un délai d'interdiction de vente des actions souscrites ou acquises.

La présente autorisation annule et remplace, pour sa durée restant à courir, celle donnée par l'assemblée générale du 27 avril 2004.

"Depuis la fusion la participation des salariés dans le capital de Carrefour a diminuée de 50%.

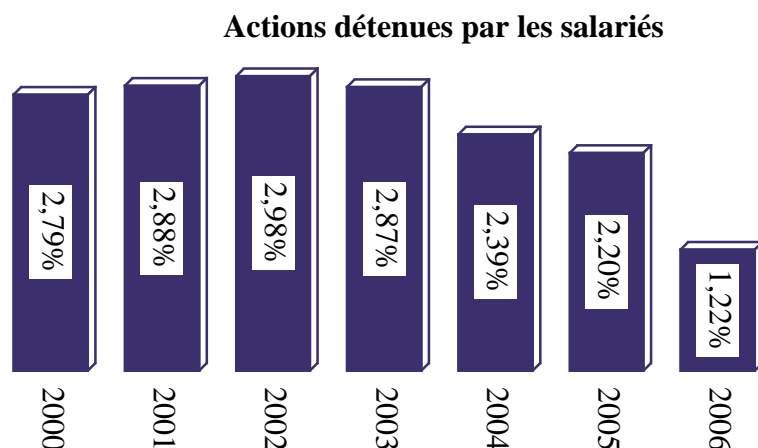
Nous aimerions que le terme "au profit du personnel" utilisé dans les résolutions d'achat d'action ne reste pas vide de sens. L'évolution du capital passe aussi par le salarié actionnaire."

Extrait de l'intervention de la CFDT à l'assemblée générale des actionnaires.

La part du capital détenue par les salariés est en baisse continuelle

Année	Nombre	Voix
2000	2,79%	3,70%
2001	2,88%	3,90%
2002	2,98%	3,03%
2003	2,87%	3,01%
2004	2,39%	3,81%
2005	2,20%	3,58%
2006	1,22%	2,09%

Un droit de vote double : Chaque action détenue au nominatif depuis 2 ans au moins bénéficie d'un droit de vote double.



Actionnariat salarié: comment ça marche ?

Deux outils facilitent l'accès des salariés au capital de leur entreprise : le Plan d'Épargne Entreprise et les Fonds Commun de Placement d'Entreprise.

Un individu soucieux de se constituer une épargne investie en actions a le choix entre deux approches.

La première consiste à pousser la porte de son banquier et à ouvrir un portefeuille de titres. À lui de choisir les actions ou les sicav qui lui conviennent et de passer ses ordres de bourse. Rien ne lui interdit, alors, de faire l'acquisition de titres de l'entreprise dans laquelle il travaille. Il se retrouve alors dans la situation d'un actionnaire classique.

L'alternative consiste à se tourner vers son entreprise elle-même. Si elle pratique l'actionnariat salarié, elle lui permet d'acquérir des actions à des conditions préférentielles. Pour motiver leurs salariés, certaines entreprises émettent en effet des actions qu'elles proposent à leurs cadres et employés à un prix inférieur à celui du marché.

Parallèlement, lorsqu'un salarié consacre une partie de son salaire à l'achat d'actions, l'entreprise peut lui proposer de compléter les versements. C'est l'abondement.

Participation Carrefour

La participation était une idée du fondateur **Marcel Fournier** qui y était très attaché.

La participation est calculée sur 47 sociétés en France et non sur la totalité des sociétés du groupe. Certaines sociétés comme Carrefour SA ont une participation différente. Devinez pourquoi ?

Les dividendes des actions Carrefour sont versées chaque année au fond Carrefour Action et viennent augmenter le nombre de part détenus par chacun.

Actuellement la formule de calcul de la participation repose sur le **bénéfice net fiscal et les capitaux propres**.

Le bénéficiaire net fiscal est la base de calcul de l'impôt et les entreprises n'aiment pas payer des impôts. Ce critère à pourtant le mérite d'être limpide et existe depuis l'origine de la participation. En 2005 les **capitaux propres** ont augmenté de 1448 millions euros à 2369,5 millions euros et du même coup fait baisser fortement la participation, ceci par un jeu d'écriture comptable.

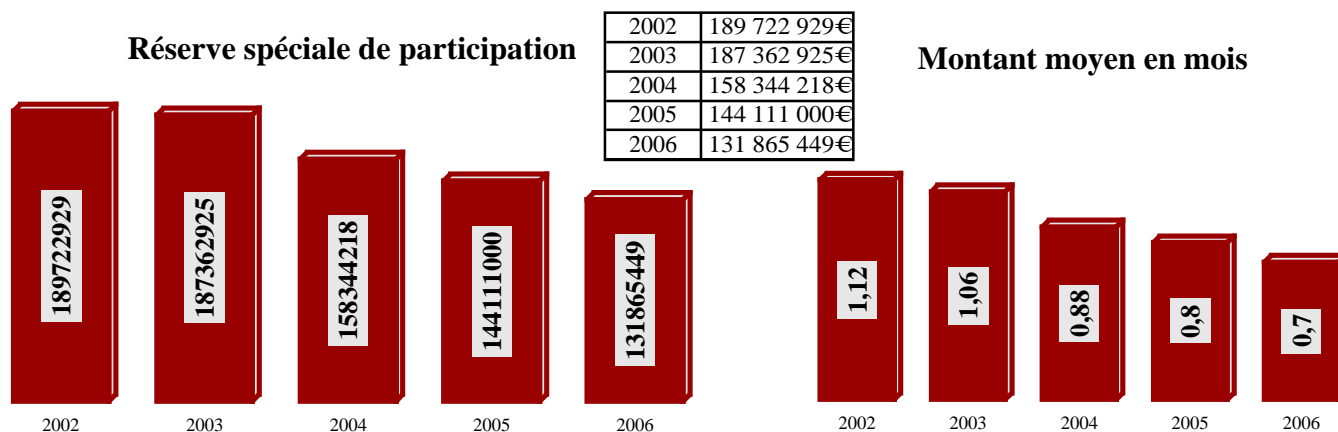
Quand une société du groupe est en déficit on enlève ce déficit du bénéfice global permettant de calculer la participation. Dans d'autres entreprises ce n'est pas le cas, la participation n'est calculée que sur les sociétés en bénéfice. Quand Carrefour revend une société en France, le prix de vente ne vient pas gonfler la participation. Certaines ristournes de frais de gestion retournent dans l'épargne salariale des salariés ce n'est pas le cas chez Carrefour

Devant la baisse de la participation l'entreprise souhaite changer le mode de calcul afin de viser une participation d'un mois de salaire. Une négociation très technique s'est engagée.

La CFDT aborde cette négociation avec méfiance au simple constat qu'aujourd'hui l'entreprise baisse nos rémunérations, tente de nous retirer l'intéressement. En 2002 les simulations de calcul de la participation étaient toutes positives. Depuis 2006 la loi permet à l'entreprise de majorer la participation quand elle est faible, ils refusent.

Méfiant mais active la CFDT s'entourera de conseil avisés pour obtenir un accord gagnant gagnant. A suivre...

Le montant de la réserve spéciale de participation



Tout va bien ... pour les dirigeants !

La convention collective d'entreprise dont vous rêvez, ils l'ont fait

La CFDT vous informe des droits des dirigeants qui sont aussi des salariés...

un peu mieux payés que nous !!!

Les décideurs

Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance d'Entreprise

Il intervient dans les domaines suivants

- propositions de rémunération des mandataires sociaux et de répartition des jetons de présence,
- évaluation de l'enveloppe globale de stock-options,
- information sur la nomination et la rémunération des membres du Comité Exécutif et des principaux dirigeants du Groupe,

Le Comité est composé de trois membres désignés par le Conseil de Surveillance parmi ses membres, dont une majorité de personnalités indépendantes.

Président : José Luis Leal Maldonado (Personnalité indépendante) Membres : Anne-Claire Taittinger (Personnalité indépendante), René Abate (Personnalité indépendante).

Rémunération des membres du Directoire

La rémunération des membres du Directoire a été décidée par le Conseil de Surveillance lors de sa séance du 7 mars 2006 (sur la base des travaux menés par le Comité des Rémunérations, des Nominations et de la Gouvernance d'Entreprise lors de ses séances des 26 janvier, 21 février et 7 mars 2006).

La rémunération du Président du Directoire comprend une part fixe et une part variable, qui pourra atteindre 100 % de la rémunération fixe si les objectifs prévus au budget sont réalisés et davantage en cas de dépassement, avec un butoir à 200 %. La part variable est fonction de trois objectifs : le Chiffre d'Affaires Groupe, l'Activity Contribution Groupe et la réalisation d'objectifs qualitatifs définis par le Conseil de Surveillance.

La rémunération de l'ensemble des membres du Directoire comprend une partie fixe (composée de 75 000 € au

titre du mandat social et le solde en rémunération des responsabilités opérationnelles ou fonctionnelles propres à chacun) et une part variable de 80 % de la rémunération fixe, si les objectifs de budget sont réalisés, et davantage en cas de dépassement, avec un butoir à 160 %. La part variable est fonction de trois objectifs : le Chiffre d'Affaires Groupe, l'Activity Contribution Groupe et la réalisation d'objectifs qualitatifs définis par le Président du Directoire.

Actions gratuites

Les membres du Directoire ont été bénéficiaires d'un plan d'attribution d'actions gratuites présentant les caractéristiques suivantes :

- Attribution d'actions gratuites pour un montant cible de 220 000 actions Carrefour et un montant maximum de

Rémunération brute totale des patrons du CAC 40 en 2006
(salaires fixes, bonus, avantages en nature et le cas échéant, jetons de présence)

Société	Dirigeant opérationnel	Rémunération totale en 2006	Variation 2006/2005
Accor	Gilles Peilsson (DG)	2.006.950	ns
AGF	Jean-Philippe Thierry (PDG)	2.453.560	- 13,6 %
Air Liquide	Benoît Potier (PDG)	2.216.000	- 1,2 %
Alcatel-Lucent	Serge Tchuruk (PDG)	2.511.924	- 11,8 %
Alstom	Patrick Kron (PDG) (1)	2.240.010	+ 37 %
Arcelor-Mittal	Lakshmi Mittal (PDG)	ND	ND
AXA	Henri de Castries (Pdt Dir.)	3.758.182	+ 19,1 %
BNP Paribas	Baudouin Prot (DG)	3.342.459	+ 21 %
Bouygues	Martin Bouygues (PDG)	2.416.911	- 0,4 %
Cap Gemini	Paul Hermelin (DG)	1.880.500	+ 14,8 %
Carrefour	José Luis Duran (Pdt Dir.)	2.403.500	+ 59,7 %
Credit Agricole	Georges Pauget (DG)	1.742.030	+ 54,2 %
Danone	Franck Riboud (PDG)	2.579.100	+ 3,8 %
Dexia	Axel Miller (admin. délégué)	1.740.830	- 1,9 %
EADS	Thomas Enders (co-PDG)	1.737.693	+ 11,5 %
	Noël Forgeard (co-PDG)	1.268.542	ns
	Louis Galois (co-PDG)	707.612	ns
EDF	Pierre Gadonneix (PDG)	807.155	+ 46,8 %
Essilor	Xavier Fontanel (PDG)	808.185	+ 5,3 %
France Telecom	Didier Lombard (PDG)	1.368.120	+ 27,4 %
GDF	Jean-François Cirelli (PDG)	433.593	+ 21,4 %
Lafarge	Bruno Lafont (DG)	2.026.000	ns
Lagardere	Arnaud Lagardere (co-gérant)	1.909.000	- 8,9 %
	Philippe Camus (co-gérant)	1.285.000	ns
L'Oréal	Lindsay Owen-Jones (PDG)	2.553.817	ns
	Jean-Paul Agon (DG)	3.268.336	ns
LVMH	Bernard Arnault (PDG)	4.058.277	+ 2,3 %
Michelin	Michel Rollier (gérant) (2)	-	-
Permed Ricard	Patrick Ricard (PDG) (1)	3.130.367	+ 38,3 %
Peugeot	Jean-Martin Foltz (Pdt Dir.)	1.315.980	- 20,3 %
PPR	François-Henri Pinault (PDG)	1.878.959	ns
Renault	Carlos Ghosn	2.629.663	+ 45,5 %
Saint-Gobain	Jean-Louis Belfa (PDG)	2.254.000	+ 1,9 %
Sanoft-Aventis	Jean-François Dehecq (PDG)	3.364.027	+ 9,1 %
Schneider Electric	Henri Lachman (PDG)	970.840	ns
	Jean-Pascal Tricoire (Pdt Dir.)	1.156.667	ns
Société Générale	Daniel Boulton (PDG)	3.300.000	+ 3,8 %
STMicroelectronics	Carlo Bozzetti (Pdt Dir.)	1.470.000	+ 119,3 %
Suez	Gérard Mestrallet (PDG)	2.715.792	+ 7,2 %
Thomson	Franck Dangeard (PDG)	987.232	- 18,4 %
Total	Thierry Desmarest (PDG)	3.199.844	+ 1,4 %
Valloirec	Pierre Verluca (Pdt Dir.)	698.500	+ 18,6 %
Veolia	Henri Proglio (PDG)	2.114.794	+ 11,2 %
Vinci	Xavier Hallard (DG)	1.477.400	ns
Vivendi Universal	Jean-Bernard Levy (Pdt Dir.)	2.297.781	- 6,9 %

(1) Exercice 2005/2006. (2) Les gérants ne bénéficient d'aucune rémunération sous forme de salaire, ils touchent une quote part égale à 2,38 millions d'euros pour l'exercice 2005. Cette somme a été répartie entre Edouard Michelin, René Zingraf et Michel Rollier. Source : rapports annuels et sociétés.

Toutes ses informations sont disponibles sur le site Carrefour.

275 000 actions Carrefour,

•• Conditions du plan :

Un nombre cible d'actions est attribué pour chaque bénéficiaire avec les modalités d'acquisition suivantes :

- la moitié du montant cible sera acquise 3 ans après l'attribution sous condition de présence durant les exercices 2006, 2007 et 2008;

- l'autre moitié sera acquise 2 ans après l'attribution sous deux conditions, présence et performance, mesurées sur les exercices 2006 et 2007 : le nombre d'actions acquis sera fonction du taux de réussite des objectifs de bonus 2006 et 2007, le dépassement des objectifs permettant d'acquérir jusqu'à 150% du nombre d'actions cible en jeu sous condition de performance

Options d'achat d'actions

Les membres du Directoire ont été bénéficiaires d'un plan d'attribution d'options d'achat d'actions dont les conditions étaient les suivantes :

- Plan d'options d'achat d'actions portant sur l'attribution de 360 000 options,

- Prix d'exercice : 43,91 €

- Durée du plan : 7 ans (du 25 avril 2006 au 24 avril 2013).

- Durée d'incessibilité : 4 ans.

A l'intérieur de la période de 7 ans définie ci-dessus, compte tenu des conditions d'exercice rappelée plus haut, les options offertes pourront donc être exercées (sous réserve des cas particuliers visés au point ci-après) selon le calendrier suivant :

- 50% des options pourront être exercées à compter du 25 avril 2008

- 75% des options pourront être exercées à compter du 25 avril 2009

- 100% des options pourront être exercées à compter du 25 avril

2010

- Conditions d'exercice : le licenciement ou la démission d'un bénéficiaire entraîne la caducité de ses options non exerçables à la date de notification du licenciement ou de la démission, sauf décision contraire du Directoire de Carrefour.

Avantages en nature

Les membres du Directoire bénéficient tous d'avantages en nature consistant dans l'usage d'une voiture de fonction.

Clause de départ

Les membres du Directoire bénéficient d'une clause de départ dont les dispositions sont les suivantes :

En cas de rupture du contrat de travail, que cette rupture intervienne :

•• à l'initiative de l'employeur pour quelque cause que ce soit hors la mise à la retraite, le licenciement pour faute grave ou lourde, ou cas de force majeure,

•• ou suite à la démission du salarié, si celle-ci fait suite au non renouvellement ou à la révocation de son mandat social,

une indemnité égale à deux années de rémunération sera versée au salarié, en supplément de toute indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Dans le cas particulier où la notification de la rupture du contrat de travail interviendrait selon l'une des deux hypothèses visées ci-dessus dans les 12 mois suivant un changement de contrôle du Groupe Carrefour :

•• le montant de l'indemnité de départ sera porté à 30 mois de rémunération,

•• et la condition de présence relative aux attributions de stock-options dont le salarié serait bénéficiaire à la date de notification de la rupture du contrat de travail sera levée.

Ca ne va pas mal pour tout le monde !

Carrefour c'est 456 295 salariés

Six ans d'avancée vers la transparence

2001. La loi sur les nouvelles régulations économiques impose la publication dans le rapport annuel des sociétés anonymes des éléments détaillés de rémunération des mandataires sociaux. Cette obligation a été limitée ensuite aux seules sociétés cotées.

2003. La loi de sécurité financière oblige les dirigeants à déclarer auprès de l'Autorité des marchés financiers toutes leurs opérations personnelles sur les titres de la société.

2005. La loi Breton soumet les éléments de rémunération exceptionnels et différés (retraites chapeau, indemnités de départ ou d'arrivée) au contrôle des commissaires aux comptes et à l'approbation des actionnaires dans le cadre de la procédure des conventions réglementées. Le rapport annuel doit détailler tous les éléments de la rémunération et leurs critères de calcul.

2006. La loi pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié prévoit que le conseil d'administration peut imposer à un dirigeant de ne pas lever ses options avant la fin de son mandat ou de conserver une partie des actions ainsi obtenues jusqu'à cette échéance. Le rapport annuel doit présenter les règles et les principes selon lesquels les rémunérations et avantages de toute nature des mandataires sociaux ont été arrêtés.

La notion de changement de contrôle vise les hypothèses dans lesquelles une ou plusieurs personnes, agissant seule ou de concert, à la suite d'une opération de restructuration de la Société, quelle qu'en soit la forme juridique, et notamment une offre publique d'achat, une offre publique d'échange, une scission, une vente ou un apport, un transfert, une fusion, une association d'entreprises, ou une joint venture, acquiert dans la Société un pouvoir de contrôle tel qu'il a pour conséquence effective directe ou indirecte de pouvoir nommer la majorité des membres du Conseil de Surveillance de Carrefour.

Le changement de contrôle sera considéré comme effectif à compter de la date de l'Assemblée Générale des actionnaires de Carrefour ou de la réunion du Conseil de Surveillance nommant ou cooptant les nouveaux membres du Conseil de Surveillance.

Les rémunérations perçues au titre de l'exercice 2006 ont donc été les suivantes :

Pour le calcul de l'indemnité de départ, il est précisé que la notion de « rémunération » utilisée ci-dessus désigne la rémunération annuelle moyenne brute calculée sur les 24 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail et incluant :

- la rémunération fixe versée au titre d'un contrat de travail et/ou d'un mandat social par toute société du Groupe,

- les bonus et primes sur objectifs,

à l'exclusion des primes d'expatriation, avantages en nature et remboursements de frais personnels ou professionnels et systèmes d'actionnariat (actions de performance, actions gratuites, stock-options,...).

Ainsi par exemple, en cas d'offre publique et pour autant que les mandataires sociaux soient révoqués, licenciés ou démissionnent dans les 12 mois de la réalisation

de ladite offre publique, la Société sera tenue de verser à chacun d'eux, outre les indemnités légales ou conventionnelles, une indemnité égale à 30 mois de leur rémunération et de leur conserver le bénéfice des options d'achat d'actions dont ils sont titulaires.

Les rémunérations 2006

Voir tableau page suivante

•• José Maria Folache bénéficie d'un avantage en nature consistant dans la mise à disposition d'un logement pour un coût estimé à 70 000 € par an.

•• La rémunération cible (fixe + bonus) de l'année 2005 des membres du Directoire de Carrefour est inférieure à la médiane des rémunérations versées pour des dirigeants de même niveau des sociétés du CAC 40.

•• En 2005, la rémunération de José Luis Duran comprenait une prime d'expatriation. Celle-ci ne pouvant plus être versée en 2006 suite à une modification de la réglementation, l'avantage correspondant a été pris en compte dans l'évolution de la rémunération fixe accordée en 2006.

•• Les bonus versés en 2007 au titre de l'année 2006 reflètent pour l'essentiel l'amélioration des performances de l'entreprise par rapport à 2005 et de façon secondaire la décision du Conseil de Surveillance d'augmenter la part variable de la rémunération totale des dirigeants de Carrefour pour la rapprocher des conditions de marché.

•• Les conditions de performance liées au plan d'attribution d'actions gratuites de 2005 n'ayant pas été remplies, les membres du Directoire ont perdu l'intégralité des droits à actions gratuites qui leur avaient été attribués sur ce plan en 2005.

•• Il est précisé que les membres du Directoire de Carrefour ne bénéficient d'aucun système de retraite supplémentaire.

Stock options

Les 10 bénéficiaires les plus importants (en plus du directoire)

en 2005 (expire en 2012)

Prix de souscription ou d'achat
40,81 euros

Thierry Garnier* 50 000 actions

Philippe Jarry 50 000

Gilles Peti*t 50 000

Eric Reiss* 50 000

Eric Uzan* 50 000

Jean-Luc Chereau 25 000

Ricardo Curras de Don Pablo*
25 000

Gérard Lavinay* 25 000

Eric Legros* 25 000

David Shriver 25 000

en 2006 (expire en 2013)

Prix de souscription ou d'achat
43,91 euros

Eric Reiss* 40 000 actions

Thierry Garnier* 40 000

Gilles Petit* 40 000

Eric Uzan* 40 000

Gérard Lavinay* 35 000

Hervé Clec'h* 30 000

Jean-Luc Chereau 30 000

Ricardo Curras de Don Pablo*
30 000

Didier Fleury* 30 000








Eric Legros* 30 000

Noël Prioux* 30 000

Gilles Roudy* 30 000

*Ces personnes sont membres du comité de direction

Au 30 avril 2007
l'action était à
56,63 euros !

	Luc Vandevelde	Amaury de Seze	Robert Halley	José Luis de Maldonado	Anne-Claire Taittinger	René Abate	René Brillet
Les membres du conseil de surveillance							
Jetons de présence							
2005	75000€	25000€	37500€	30000€	25000€	25000€	25000€
2006	150000€	66670€	75000€	70000€	50000€	50000€	50000€

Au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance, Luc Vandevelde percevait une rémunération annuelle d'un montant de 600 000 euros. Le conseil de surveillance s'est réuni 11 fois en 2006 avec une présence moyenne de 85%. La sixième réunion s'est déroulée sous trois jours en Chine. avec le directoire.

Le directoire








José Luis Duran Président du Directoire

Jacques Beauchet Directeur Général Ressources humaines, communication, Juridique, Qualité, Responsabilité et Risques, Partenariat International, Proximité et Cash.

Javier Campo Directeur Général Dia International

José Maria Folache Directeur Général Europe hors France

Guy Yraeta Directeur Général Hypermarchés France

	José Luis Duran	Jacques Beauchet	Javier Campo	José Maria Folache	Guy Yraeta
Les membres du directoire					
Rémunération fixe					
2005	1 150 200€	525 000€	650 000€	600 000€	575 000€
2006	1 265 000€	551 250€	682 500€	630 000€	603 750€
Bonus					
2005	354 342€	126 838€	116 793€	194 793€	172 500€
2006	1 138 500€	408 378€	481 344€	445 438€	434 700€
Actions gratuites (nombre)					
2005- Attribution cible	60 000	40 000	40 000	40 000	40 000
2006- Attribution cible	60 000	40 000	40 000	40 000	40 000
2006- Attribution maximale	75 000	50 000	50 000	50 000	50 000
<i>Estimation 2006 des actions gratuites à 58 euros</i>	4 350 000€	2 900 000€	2 900 000€	2 900 000€	2 900 000€
Options d'achat d'action (nb)					
2005	120 000	75 000	75 000	75 000	75 000
2006 au prix de 43,91 euros	100 000	65 000	65 000	65 000	65 000
Avantage en nature	Une voiture	Une voiture	Une voiture	Une voiture + un loyer de 70 000 €	Une voiture

Les membres du directoire se sont réunis 20 fois en 2006.

Leurs mandats a une durée de 2 ans. Il a été renouvelé pour deux ans avec effet du 20 avril 2007.

Intervention du comité européen

Les membres du comité directeur du CICE

Direction: Jacques Beauchet, Jean-Luc Delenne

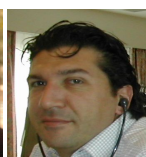
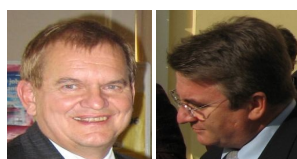
UNI: Jan Furtenborg, Michel Enguels

France: Serge Corfa, Jésus Sanchez

Belgique: Alain Goelens

Italie: Francesco Barazzetta

Espagne: Juan José Sanchez



Les membres du comité Européen Carrefour déclarent leur inquiétude vis-à-vis des annonces de cession de l'immobilier

A la demande de la CFDT, les représentants des salariés de Carrefour en Europe s'exprimeront lors de l'assemblée générale des actionnaires prévue le 30 avril 2007.

Les membres du comité directeur du CICE (comité européen Carrefour) se sont réunis le vendredi 20 avril 2007 afin de faire l'analyse de les changements au sein du Conseil de surveillance et la prise de participation de Blue Capital.

Ils ont préparé la prochaine réunion du CICE qui se tiendra à Paris les 29-30-31 septembre 2007.

A l'issue de cette rencontre une déclaration commune a été élaborée et lue à la direction. La CFDT a souhaité que cette déclaration soit lue à l'assemblée générale des actionnaires. Michel Enguels, au nom du comité européen s'exprimera en ce sens.

Les membres du bureau du Comité Européen Carrefour, réunis à Paris aujourd'hui vendredi 20 avril 2007, tiennent à souligner leur inquiétude et opposition aux annonces de cession de l'immobilier ou de retrait de certains pays, fait par des investisseurs financiers et particulièrement « Colony Capital ».

Le Comité Européen n'est pas favorable au fait d'obtenir des résultats exceptionnels au détriment futur des magasins, de l'emploi et des conditions de travail.

Le Comité Européen souhaite et soutient la poursuite de la stratégie de développement, basée sur l'augmentation du chiffre d'affaires des magasins et des services à la clientèle, engagée à ce jour par le directoire et son président José Luis Duran.

Les syndicats des pays d'Europe et du monde représentés par l'UNI (Syndicat mondial des salariés du commerce) restent très vigilants aux évolutions de la stratégie économique du groupe Carrefour.



Pays représentés au CICE Carrefour

France: 11 représentants (5 FO, 3 CFDT, 2 CGT, 1 CGC) **Espagne:** 7 représentants (4 Feticó, 1 UGT, 2 CCOO) **Italie:** 3 représentants (1 CGIL, 1 CISL, 1 UIL) **Belgique:** 3 représentants (2 SETCa, 1 CNE) **Portugal:** 1 représentant (SITESSE) **Grèce:** 1 représentant (OIYE) **Pologne:** 1 représentant (Solidarnosc) **Turquie:** 1 observateur **Suisse:** 1 observateur



La CFDT appuie là où ça fait mal mais nous reconnaissons que Carrefour est de loin plus sociale que de nombreuses sociétés.

Il nous faut être vigilant, la walmartisation est une maladie contagieuse.

Wal-Mart fustigée par Human Rights Watch

L'ONG mieux connue pour ses rapports sur les droits humains dans les pays en développement publie un rapport coup-de-poing sur Wal-Mart

Wal-Mart est accusée de tactiques antisyndicales par le groupe Human Rights Watch.

Le plus grand employeur privé au monde, Wal-Mart, utilise des tactiques agressives et parfois illégales, selon Human Rights Watch, pour éviter la syndicalisation de ses 1,3 million d'employés américains.

Wal-Mart, dont le chiffre d'affaires de 351 milliards \$ est le plus important dans le monde, voit son bilan en matière de droits des travailleurs attaqué durant plus de 200 pages par l'ONG basée à New York.

« Wal-Mart est le plus grand employeur privé au monde. La manière dont cette entreprise traite ses employés est donc importante », croit Carol Pier, l'auteur du rapport.

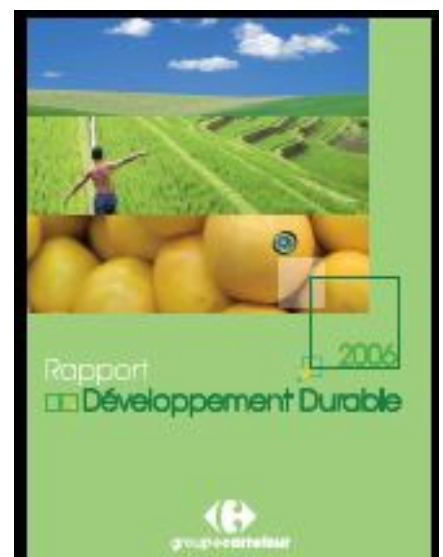
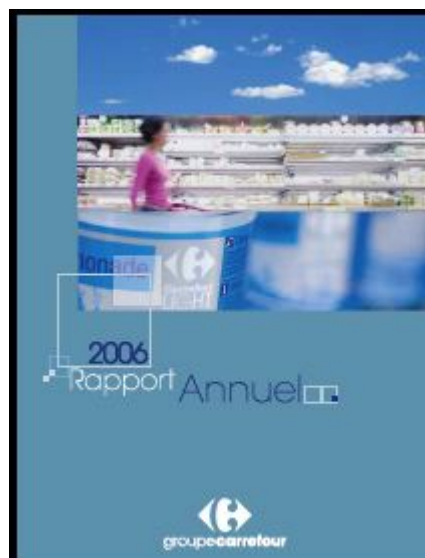
Wal-Mart s'oppose aux conclusions du rapport, précisant que l'environnement ouvert qu'elle propose et le fait qu'elle encourage ses « associés » à exprimer leurs idées et leurs inquiétudes expliquent pourquoi ses employés ont constamment rejeté les tentatives de syndicalisation.

Aux États-Unis, où Wal-Mart essuie déjà les feux croisés de politiciens et de groupes communautaires, ces accusations tombent mal. Le candidat présidentiel Barack Obama a notamment participé à des événements publics visant à convaincre Wal-Mart de changer les conditions de travail qu'elle offre à ses employés.

Wal-Mart avait fait couler beaucoup d'encre lorsqu'elle avait fermé sa succursale de Jonquière en 2005, peu après que ses employés aient voté en faveur de la syndicalisation.

L'entreprise tente actuellement de prendre un virage vert et ainsi utiliser son énorme pouvoir d'achat comme levier vers la durabilité. Plusieurs groupes écologistes soulignent toutefois que Wal-Mart continue d'être antisyndicale, malgré certains progrès au niveau de l'environnement.

Pour tout connaître sur les résultats Carrefour procurez vous le rapport annuel 2006 et le rapport sur le développement durable . Téléchargez les sur <http://www.carrefour.com>





2006

Rapport Annuel

*A lire pour mieux comprendre le groupe Carrefour,
ses activités, sa stratégie sa gouvernance.*



groupe carrefour

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !