



14 juin 2019



LETTRE OUVERTE AUX ACTIONNAIRES

Association pour la Représentation des Actionnaires et des Salariés Carrefour
(initiative CFDT pour un actionariat socialement responsable)



NF QUELLE EMPREINTE SOCIALE POUR CARREFOUR ?

Le plan annoncé par A. Bompard en janvier 2018 autour de la transition alimentaire se résume malheureusement surtout à une réduction de la masse salariale.

PLUS DE 12 000 SUPPRESSIONS DE POSTES EN FRANCE !

L'entreprise est soucieuse de son empreinte carbone et communique abondamment sur ses actions en matière de développement durable. C'est une bonne chose. Mais se soucie-t-elle de l'empreinte sociale laissée à la suite des nombreuses restructurations entamées en 2018 et 2019 ?

Rien qu'en France, l'impact est considérable puisque le nombre de postes supprimés atteindra les 12 000 fin 2019 (près de 15 000 dans le monde avec l'Espagne qui entre aussi dans une phase de restructuration) !

Cela a bien sûr des conséquences importantes pour les salariés qui peuvent demoins en moins exercer un réel volontariat. De plus, ces restructurations s'exercent sur des périodes trop courtes, ce qui ne leur permet

pas aux collaborateurs de construire un projet professionnel de qualité. Les conditions de travail des « salariés survivants » se dégradent... et la qualité du service assuré à nos clients également.

De plus, le projet de transition alimentaire de l'entreprise ne crée pas de valeur ajoutée pour les employés (qualifications professionnelles, passerelles vers ces métiers). Au contraire, Carrefour, travaille sur des projets d'externalisations de métiers alimentaires (rôtisserie, pizzeria, sandwicherie etc.). Ces réductions d'effectifs et d'activités se font malgré le versement des aides de l'état, comme le Crédit d'Impôts pour la Compétitivité et l'Emploi (752 millions d'€ entre 2013 et 2018) !

Nous appelons donc l'entreprise à revoir le calendrier de ses restructurations et a vraiment y associer les salariés et ses représentants. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

« Le projet de transformation alimentaire ne crée pas de valeur ajoutée pour les salariés. »

Fermetures des magasins ex-DIA (2018)

2 300 postes supprimés

Plans de départs sièges (2018)

2 400 postes supprimés

Plan de départ hypers (2018)

485 postes supprimés

Cessions de magasins en location-gérance (2018)

1 985 salariés

Sièges et Hypers en Belgique (2018)

1 000 postes supprimés

Sièges et magasins en Argentine (2018)

1 000 postes supprimés

Rupture conventionnelle collective hypers (En France - jusqu'à fin 2019)

3 000 suppr. de postes d'ici fin 2019

Cessions de magasins en location-gérance (2019)

1 890 salariés

Sièges des hypermarchés en Italie (2019)

700 suppressions de postes prévues



14 juin 2019



Lettre ouverte aux actionnaires

2) UNE RÉMUNÉRATION OPAQUE ET DÉCONNECTÉE DES DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRISE. UN MODE DE GOUVERNANCE QUI POSE PROBLÈME.

Les résolutions n°3 et n°14 proposées aujourd'hui au vote des actionnaires posent problèmes. La CFDT pense que les ressources de Carrefour doivent être investies dans l'entreprise et la protection de ses salariés. De plus, la rémunération des dirigeants doit désormais être transparente et liée aux résultats.

7,3 MILLIONS D'€.

UNE RÉMUNÉRATION DU PDG DÉCONNECTÉE DES DIFFICULTÉS TRAVERSÉES PAR CARREFOUR.

La résolution n°14, l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération de Monsieur Alexandre Bompard, Président Directeur Général, au titre de l'exercice 2018 pose problème. **Nous appelons donc les actionnaires à voter contre.**

Selon les dirigeants de l'entreprise, Carrefour traverse de graves difficultés... les restructurations sont là pour en témoigner. Comment dans ce cas, justifier d'un tel niveau de rémunération : soit plus de **300 fois le salaire moyen** chez Carrefour (hors plan d'actions gratuites) ?!

Le signal donné aux salariés à qui l'on demande de renoncer à leurs avantages sociaux (comme dans le cas du transfert des magasins



en location-gérance par ex.) est incompréhensible. Il nuit à la crédibilité des dirigeants.

Nous rappelons qu'en 2018 dans le groupe, les augmentations de salaires n'ont été en moyenne que de **1,3%** !

De plus, les critères et les indicateurs qui sont utilisés pour calculer les éléments de rémunération variable du PDG sont totalement inconnus.

300

Nous demandons plus de transparence et un meilleur fonctionnement de la part du comité de rémunération.

La rémunération des dirigeants doit être liée à la performance réelle de l'entreprise et en corrélation avec celle des salariés.

357 MILLIONS D'EUROS DE DIVIDENDES.

Résolution n°3. Affectation du résultat, fixation du dividende, option pour le paiement du dividende en actions

Le versement du dividende en 2019 fait débat (357 millions d'€). Le problème principal des actionnaires (que nous sommes aussi) étant la valorisation du titre et non pas le montant des dividendes.

Par conséquent nous pensons qu'en 2019, cette somme devrait être investie dans l'outil de travail et la protection des salariés du groupe.

D'autre part, nous plaçons à l'avenir pour la mise en place d'une règle de répartition des bénéfices dite « des trois tiers » : un tiers pour l'entreprise / un tiers pour les actionnaires / un tiers pour les salariés.

Qui sommes-nous ? L'ARASC est une association loi 1901 fondée en 2016 par les militants CFDT du groupe Carrefour. Ses membres sont salariés et actionnaires de l'entreprise. L'association organise chaque année un point investisseurs et promeut un actionariat durable et socialement responsable. Plus d'infos sur www.cfdt-carrefour.com. [*RSE = responsabilité sociétale de l'entreprise]