

L'Hyper !

N°213/06

20 février
2006

18 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



Négociations 2006

<http://www.cfdt-carrefour.com> E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr





Tous sous le même toit, tous les mêmes droits

On y arrive !

2006 toutes les sociétés hypermarchés (sauf Brives) ensemble pour négocier le même accord d'entreprise.

Priorités CFDT

Tout ce qui augmente la rémunération des salariés et la défense de l'emploi

"Sans social, pas de commercial"



Depuis trois ans les performances économiques de l'entreprise sont en baisse.

Les conséquences ne se sont pas fait attendre: augmentations de salaire insuffisantes, une participation en baisse, des conditions de travail qui se dégradent.

En 2005 les salariés du groupe ont exprimés fortement leurs mécontentements. Dans les hypermarchés, les supermarchés, la logistique et autres sociétés du groupe les salariés ont arrêté le travail.

En 2006 se sont les annonces de suppressions de postes, de vente d'actifs, de réorganisation qui font la une. A ces mauvaises nouvelles s'ajoutent l'attitude scandaleuse de l'entreprise comme on a pu le voir dernièrement à la télévision.

Revendications 2006

Les 31 janvier 1-2 février 2006, 160 militants CFDT Carrefour représentants 96

hypermarchés issus des sociétés Carrefour, Continent, Continent 2001, Sogara et SNE se sont réunis pour tirer le bilan de l'année 2005 et définir les axes revendicatifs économiques et sociales CFDT pour 2006.

A l'unanimité les sections ont décidé comme en 2005 en 2004 de mettre en avant l'augmentation du pouvoir d'achat et la défense des emplois.

Si la CFDT prône le dialogue et la négociation elle a montré le 9 avril 2004 et le 25 mars 2005 qu'elle n'excluait pas des arrêts de travail pour faire entendre la voix des salariés.

Ces arrêts ont permis de bénéficier d'un intéressement en 2005, du paiement jours fériés du lundi de Pentecôte, de l'accord de rattrapage pour Continent 2001 etc...

La CFDT initiateur et coordinateur de ce mouvement attend toujours un geste fort de l'entreprise: un zeste de social, une meilleure répartition des richesses, une restructuration plus humaine et plus participative et un peu moins de mépris pour les salariés et ses représentants.

Pour la CFDT il existe de nombreuses possibilités pour améliorer la vie des salariés.

Si les principales passent par l'emploi et la rémunération il y a d'autres points que la direction peut négocier.

La CFDT tout au long de l'année a développé ces thèmes, elle a construit des propositions étoffées et réalistes.

La direction les connaît, à elle de s'en saisir. Tout le monde y gagnera.

Soutenez vos représentants CFDT

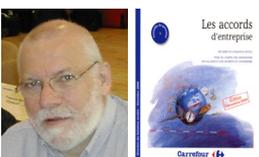
Délégation CFDT et calendrier des négociations

Les négociateurs CFDT

23 février 2006



15 mars 2006



Pour la première fois en 2006 toutes les sociétés hypermarchés Carrefour négocient ensemble

Calendrier des Négociations Annuelles Obligatoires

Pré-paritaire : **25 janvier**

Elaboration des revendications CFDT: **2 février**

Présentations des revendications CFDT: **23 février**

Négociation annuelle: 15 mars

Avis du conseil CFDT Carrefour: **16 mars**

Consultation des salariés par la CFDT: **20 au au 23 mars**

Consultation des délégués syndicaux CFDT: **24 mars**

Avis de la fédération CFDT: **27 mars**

Décision CFDT au plus tard: 28 mars

Préparitaire 23 février 2006			
1	Francine Viseux	Reims Cernay	CE Nord/Est
2	Michel Gay	Beaucaire	Conseil Sud
3	Patrick Lobato	Collégien	Ile de France
4	Béatrice Piazza	Ollioules	Sud
5	Olga Leporcq	Charleville Mézières	Nord/Est
6	Isabelle Vallée	Saran	Centre
7	Jean-Luc Lesaulnier	Côtes de Nacre	Normandie
8	Véronique Denis	Chamnord	Rhône/Alpes
9	Patricia Rauzet	Mérignac	Sud-Ouest
10	Catherine Adam	Mont St Aignan	Normandie
Paritaire 15 mars 2006			
1	Serge Corfa	DSG	CE France
2	Sylvain Macé	Chartres	CE Centre
3	Francine Viseux	Reims Cernay	CE Nord/Est
4	Pascal Piquet	Chalons en Champagne	Conseil Nord/Est
5	Michel Gay	Beaucaire	Conseil Sud
6	Sophie Monnié	Perpignan	Sud/Ouest
7	Patricia Dupré	Nice TNL	Sud
8	Annie Vernes	Saint Brices	Ile de France
9	Jean-Luc Lesaulnier	Côtes de Nacre	Normandie
10	Annie Duchesne	Angers St Serge	Pays Loire

Revendications CFDT prioritaires en 2006

**10 revendications
pour mieux vivre**

**Un pouvoir d'achat
revalorisé.**

**Des emplois pour
vivre sans précarité.**

**Une carrière,
un métier reconnu.**

**Des horaires pour
vivre mieux.**

**Des outils pour tra-
vailler dans de bonnes
conditions.**

**Du social pour la vie
de tous les jours.**

**Une formation
valorisante.**

**Des négociations
réelles pour
l'encadrement.**

**La reconnaissance des
salariés et de leurs
représentants.**

et...

☞ Pour compenser les pertes du pouvoir d'achat depuis 3 ans la direction doit allouer un bonus exceptionnel comme le permet la loi.

☞ Augmentation réelle du pouvoir d'achat par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise

☞ Tout au long de l'année 2006 aucune grille ne doit être en dessous du Smic et des minimas de la branche.

☞ Le chèque déjeuner doit être étendu à tous les salariés,

☞ Suppression du plafond de la remise sur achat et avantages d'une carte "salarié" (prêts...),

☞ Revalorisation conséquentes des contrats à temps partiel,

☞ Amélioration des classifications et des niveaux, particulièrement par la mise en place de l'échelon C pour tous et une amélioration pour les salariés en fin de carrière.

☞ Négociation d'un accord de rémunération pour les vendeurs produits et services,

☞ Reprise des investissements pour améliorer les conditions de travail, particulièrement le doublement du parc transpalettes, gerbeurs, chariots élévateurs...

☞ Mise en place d'une prime de "salissure" pour le nettoyage des vêtements personnels quand le magasin ne fournit pas les tenues.

☞ Prises de mesures pour lutter contre la violence au travail. Mise en place d'un code de conduite social pour éviter les abus dont la surveillance du personnel.

☞ Mise en place d'un passeport formation pour les salariés et véritable politique "formation" de l'entreprise

☞ Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Lundi de Pentecôte !

**et bien d'autres demandes inscrites sur
la plate forme revendicative CFDT**

Les demandes des actions 2005

Demandes nationales

La revalorisation réelle de notre pouvoir d'achat,

La revalorisation des contrats à temps partiels,

Un accord d'intéressement 2005,

La mise en place d'un troisième échelon pour tous les niveaux,

Le rattrapage des accords pour les salariés Continent 2001

La journée de solidarité

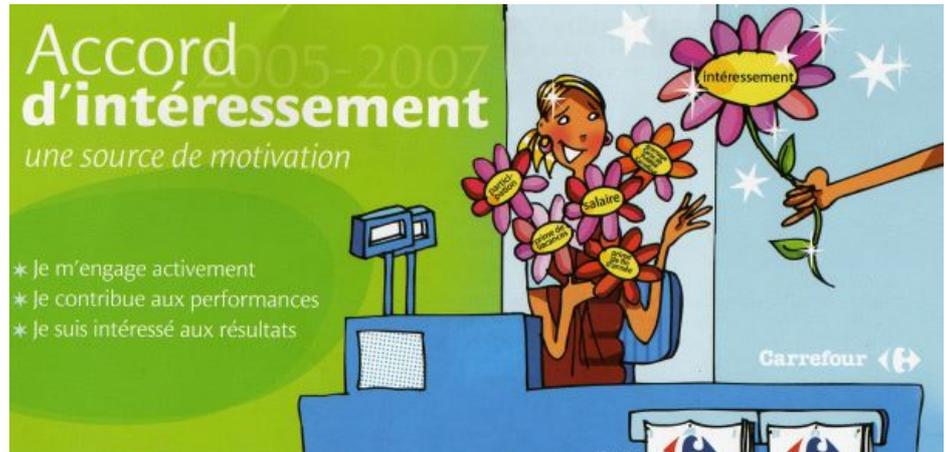
Demandes magasin

L'amélioration des conditions de travail et de l'emploi.

Des garanties sur les projets d'organisation et de restructurations

Des embauches immédiates dans certains services.

Un management social et humain.



Tout au long de l'année 2005 la CFDT a appelé les salariés à ne pas se laisser aller au fatalisme et à réagir face au manque de social de l'entreprise.

Les actions menées au début du premier semestre (tract à la clientèle, grève, débrayage, actions à l'assemblée générale des actionnaires, actions le lundi de Pentecôte, pétitions...) ont produit leurs effets. Insuffisants mais réels !

Les accords 2005

Accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national

Signataires: CFDT, FO, CGT, CFTC, CAT
Non signataire: CGC

Accord mission handicap 2005-2006-2007

Signataires: CFDT, FO, CGT, CFTC, CAT
Non signataire: CGC

Accord d'entreprise 24 février 2005 (NAO)

Signataires: FO, CAT Non signataire: CFDT, CGT, CFTC, CGC

Accord interentreprise 2005 relatif au statut spécifique de l'encadrement

Signatures: Accord non signé Non signataire: CFDT, FO, CGT, CFTC, CAT, CGC

Accord d'entreprise Continent 2001.

Signataires: CFDT, FO, CFTC Non signataire: CGC, CGT

Accord d'intéressement 2005-2006-2007

Signataires: CFDT, FO, CGT, CFTC Non signataire: CGC, CGT

Accord pour le renouvellement du comité de groupe français

Signataires: CFDT, FO, CGT, CFTC, CGC, CAT

Accord prolongeant l'accord de méthode SAF

Signataires: CFDT, FO, CFTC, CAT Non signataire: CGC, CGT

Accord débloqué exceptionnel de la participation

Signataires: CFDT, FO, CFTC, CGC Non signataire: CGT

Avenant à l'Accord interentreprise de prévoyance

Signataires: CFDT, FO, CFTC, CAT Non signataire: CGT, CGC

Les accords de 2006 en cours

Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord d'entreprise relatif à l'adhésion de la société Carrefour Hypermarchés SAS

La journée dite "de solidarité"

La loi 2004-626 du 30 juin 2004 avait imposé aux salariés, du public comme du privé, sept heures supplémentaires de travail non rémunéré, au motif d'abonder les finances d'une Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Une circulaire de la Direction des relations du travail, parue le 22 novembre, permet en effet de fractionner la journée de solidarité en heures, soit sept fois une heure sur l'année.

Une disposition particulière devra cependant être prise pour les cadres en forfait jours.

Fractionnement de la journée "de solidarité" pour les entreprises, et suppression de la référence au lundi de Pentecôte pour l'Education Nationale.

Une circulaire de la Direction des relations du travail (DRT), parue le 22 novembre précise que la journée dite « de solidarité » pourra être fractionnée en heures, soit sept fois une heure sur l'année.

Pour les cadres, une disposition particulière sera prise, à base de forfait jours.

L'application des directives de cette circulaire permettra aux entreprises de s'exonérer de la négociation préalable prévue par la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées handicapées, pour la fixation de la date de la journée.

Il faut dire que, ni les partenaires sociaux ni les entreprises n'étant disposées à entamer des négociations sur ce sujet, seulement 629 accords avaient été signés, soit un pourcentage très faible des entreprises (inférieur à 0.5%). Désormais, il sera possible de fixer la date de cette journée par une simple note interne.

L'Education nationale

Parallèlement à cette directive, le ministre de l'Education, conformément à ce qui lui avait été demandé par le Premier ministre a arrêté les dispositions propres à l'Education Nationale : pour les enseignants, la journée « de solidarité » sera prise hors temps scolaire, sous la forme d'une journée continue ou fractionnée en deux, tandis qu'elle prendra, pour les autres personnels, la forme d'une journée ou d'une durée de sept heures,

continue ou fractionnée, à prendre en concertation avec le chef de service . Difficile de faire plus souple.

De la souplesse, mais toujours pas de bon sens.

En effet, il semble qu'ait été perdu de vue qu'avant même le problème des modalités d'application, c'est le principe même de cette loi qui est vicié à la base.

...demeurent ces sept heures de travail non rémunéré, imposées aux seuls salariés, mesure dont on voit mal comment les syndicats pourraient avaliser le principe, et qui restera donc comme une pomme de discorde dans les futures négociations sociales de l'année 2006.

Le jeu en vaut-il vraiment la chandelle?

Entre autre défauts, d'une part elle fait appel au travail obligatoire non rémunéré, concept totalitaire interdit par les engagements internationaux signés par la France, et d'autre part il demeure singulièrement discriminatoire et injuste de financer une dépense « de solidarité » à l'aide du travail obligatoire des seuls salariés.

Voilà une mesure qui rassemble contre elle

l'opinion de 70 à 80% des Français , qui a causé des désordres considérables dans toute la France par les conflits sociaux légitimes dont elle promet la récurrence, et enfin dont la pertinence économique est tellement sujette à caution que personne jusqu'ici ne s'est risqué à la chiffrer de façon sérieuse. On peut difficilement faire plus clair...

La Cour des Comptes confirme le financement apporté par la CNSA vient se substituer au financement que l'Assurance Maladie assurait, et non l'augmenter.

Il serait temps de jeter la loi 2004-626 aux oubliettes et de songer à prendre les véritables problèmes à bras le corps.

C'est cela, gouverner !

Bonus exceptionnel de 1000 euros

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 autorise les entreprises à verser à l'ensemble des salariés un bonus exceptionnel d'un montant individuel maximum de 1000 euros, exonéré de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle à l'exception de la CSG et CRDS.



Le bénéfice de l'exonération exceptionnelle est subordonné au respect de certaines conditions impératives :

Nécessité d'un accord salarial applicable sur 2006

Cette mesure est réservée aux entreprises ou établissements :

- qui sont couverts par une convention de branche ou un accord professionnel de branche **sur les salaires** conclu entre le 1er janvier 2005 et le 15 juin 2006, accord applicable sur les salaires **en 2006**,

ou,

- ayant eux-mêmes conclus dans le cadre de la négociation annuelle, un accord salarial entre le 1er janvier 2005 et le 15 juin 2006, applicable aussi en 2006.

Respect du principe de non-substitution

Ce bonus ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou le contrat de travail.

Il ne peut non plus se substituer à aucun élément de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Modalités d'attribution et calendrier à respecter

Le versement du bonus exceptionnel est subordonné soit à un accord collectif ad hoc à un accord salarial applicable en 2006 soit, à une décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités de versement et le montant du bonus. **Cet accord ou cette décision unilatérale doit être prise avant le 30 juin 2006.**

Le versement doit intervenir entre le 1er janvier 2006 et le **31 juillet 2006 au plus tard.**

Exonérations

Pour les entreprises, les sommes versées seront exonérées des charges sociales et fiscales. Le salarié, en revanche, sera assujéti à l'impôt sur le revenu, à la CRDS et à la CSG.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, le montant du bonus exceptionnel ne doit pas dépasser 1000 euros par salarié.

L'exonération s'étend également à l'impôt sur le revenu lorsque le bonus est affecté par son bénéficiaire au plan d'épargne entreprise.

Prime modulable

Comme prévu, cette prime sera modulable d'un salarié à l'autre, ce qui, selon les syndicats, risque d'en faire une prime récompensant la performance de chacun en fin d'année

La modulation ne peut se faire qu'en fonction de critères objectifs, à savoir le niveau de salaire, de qualification, d'ancienneté ou de durée de présence dans l'entreprise.



La défense de l'emploi

C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

Carrefour supprime des emplois sans procéder à des licenciements économiques massifs.

Ceci est possible grâce au turnover important de l'entreprise.

Chaque année 10 000 employés Carrefour quittent la société.

Une partie de ces départs ne sont plus remplacés.

Les conséquences sur les salariés concernés et les conditions de travail sont importantes.

Pour la CFDT il vaut mieux prévenir ces changements !

Dans le contexte économique défavorable que nous connaissons actuellement la CFDT Carrefour porte une attention particulière aux emplois et défend le poste de travail de chacun.

Les perspectives pour les années à venir montrent que **l'introduction des nouvelles technologies** comme le self scanning, les **restructurations** comme la simplification administrative et les **modification du travail** comme Mercure ont

des conséquences sur l'emploi des salariés.

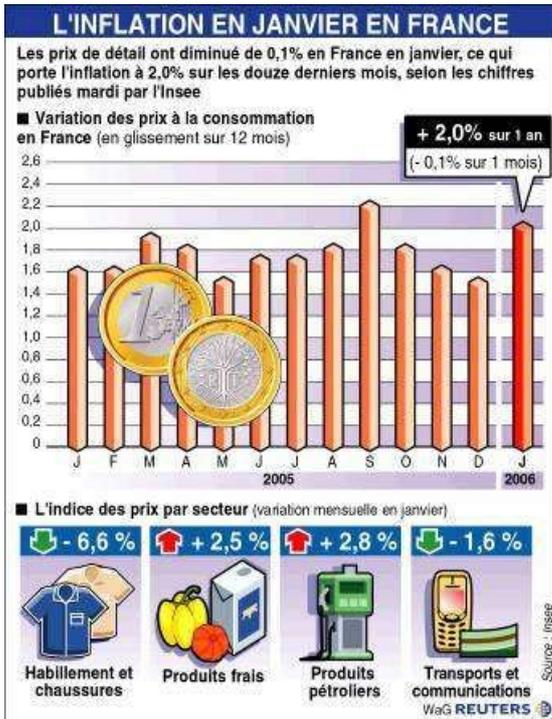
La CFDT ne veut pas subir ces modifications sans réagir.

Elle demande à l'employeur de mettre en place des moyens pour gérer ces évolutions et les emplois.

La gestion prévisionnelle des emplois et un de ces moyens. Des négociations sont en cours actuellement.



Augmentation réelle du pouvoir d'achat



Hausse de la grille de salaires et des salaires réels

Coup de pouce aux bas niveaux

**Hausse des rémunérations variables
(Vendeurs, SAV...)**

Amélioration des Primes

Renégociation de l'Intéressement pour 2006

Revalorisation des contrats à temps partiel

Remise sur achat sans plafond et carte "salarié"

Titre restaurant pour tous

Chèques vacances avec participation de Carrefour

Révision des classifications

Evolution de carrière

etc

On peut calculer de différentes façon nos augmentations de salaire, le résultat revient toujours au même:

Le pouvoir d'achat des salariés de la société Carrefour ne progresse pas.

Pour les sociétés Continent et Continent 2001 seul le rattrapage des accords Carrefour signé en 2001 leurs permettent d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Pour les salariés Continent 2001 du niveau I au niveau IIIA l'entreprise doit ajouter une indemnité compensatrice pour que les salariés touchent au moins les minimum légaux, ce n'est pas normal !

L'inflation en France entre 1998 et 2005



Carrefour étale abusivement les augmentations du 1er mars au 1er novembre résultat 2% d'augmentation de salaire en deux, trois fois c'est en réalité 1,79% d'augmentation en 2005

Pour éviter cet écrasement de nos augmentations la CFDT demande:

une seule augmentation dès le 1er janvier,

Pour éviter d'être au smic la CFDT demande un coup de pouce pour les bas salaire en accordant

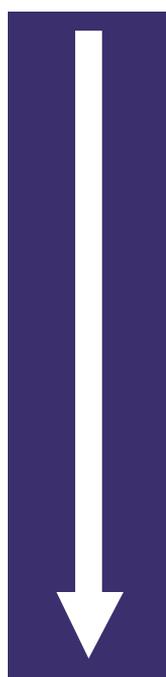
une augmentation uniforme.

Les hausses de salaire comparées à l'inflation

Récapitulatif en tenant compte de l'effet report

1er janvier 2000 pour Carrefour,
1 janvier 2001 pour Continent,
1 juillet 2001 pour Continent 2001

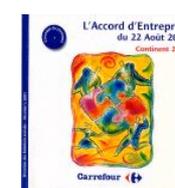
Récapitulatif sans tenir compte de l'effet report.
Chaque année on repart sur le salaire du mois de décembre de l'année précédente. La perte ou la progression est sur l'année entière. (exemple sur un niveau II B)



2005	-124,06€
2004	-128,36€
2003	-26,96€
2002	41,99€
2001	82,83€
2000	18,98€



2005	499,87€
2004	322,63€
2003	243,80€
2002	190,26€
2001	95,45€
2000	



2005	288,65€
2004	191,92€
2003	149,86€
2002	62,46€
2001	6,65€
2000	

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2005	1,5%	2%		40,85€	267,96F
2004	2,1%	1,5%	70,26€		460,88F
2003	2,2%	1,7%	48,00€		314,86F
2002	2,3%	1,6%	81,52€		534,74F
2001	1,4%	2,0%		68,08€	446,58F
2000	1,6%	1,7%		18,98€	124,50F

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2005	1,5%	3%		114,90€	753,69F
2004	2,1%	2,5%	14,08€		92,36F
2003	2,2%	2,7%	6,22€		40,80F
2002	2,3%	2,6%	48,18€		316,04F
2001	1,4%	2,0%		95,45€	626,11F
2000	-	-	-	-	-

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2005	1,5%	3%		99,84€	654,91F
2004	2,1%	2,5%	38,79€		254,45F
2003	2,2%	3,0%	3,51€		23,02F
2002	2,3%	2,6%		48,88€	320,63F
2001	1,4%			6,65€	43,62F
2000	-	-	-	-	-

2005, une année meilleure que 2004 et 2003 grâce à la baisse de l'inflation.

Mais avoir une augmentation de son pouvoir d'achat de 40,85 euros sur l'année pour un salarié Carrefour, voir les niveau I et II rattrapés par le Smic chez Continent 2001 peut-on être satisfait ?

Année	Carrefour	Continent	Continent 2001	Différence Carrefour/Continent	Différence Carrefour/Continent 2001	Différence Continent/Continent 2001
2001	16 240,64€	15 042,07€		1 198,57€		
2002	16 517,81€	15 589,28€	14 787,90€	928,53€	1 729,91€	801,38€
2003	16 806,48€	16 297,55€	15 355,33€	508,93€	1 451,15€	942,22€
2004	17 070,41€	16 725,57€	15 820,57€	344,84€	1 249,84€	905,00€
2005	17 376,18€	17 227,24€	16 371,92€	148,94€	1 004,26€	855,32€
	En francs	En francs	En francs	En francs	En francs	En francs
2001	106 531,61F	98 669,51F		7 862,10F		
2002	108 349,70F	102 258,97F	97 002,27F	6 090,72F	11 347,43F	5 256,71F
2003	110 243,29F	106 904,92F	100 742,60F	3 338,37F	9 500,69F	6 162,32F
2004	111 974,52€	109 712,51€	103 776,11€	2 262,00F	8 198,41F	5 936,41F
2005	113 980,27€	113 003,25€	107 392,77€	977,02F	6 587,50F	5 610,48F

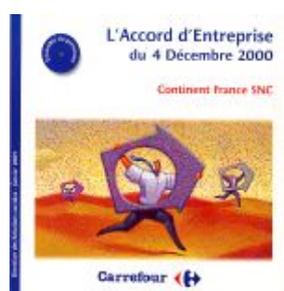
Votre rémunération brut 2005-2004-2003

Combien a touché une caissière TC niveau IIB embauché voici 3 ans (salaire brut)

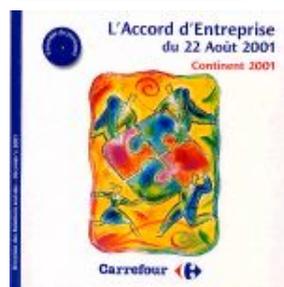
Magasin	National	Niveau	IIB	Ancienneté	0	Horaire	35 h
---------	----------	--------	-----	------------	---	---------	------



Carrefour	2005	2004	2003
Rémunération annuelle brute globale 2005	18 505,63€	18 620,14€	18 377,93€
Rémunération mensuelle brute globale 2005	1 542,14€	1 551,68€	1 531,49€



Continent	2005	2004	2003
Rémunération annuelle brute globale 2005	18 342,75€	18 244,66€	17 819,87€
Rémunération mensuelle brute globale 2005	1 528,56€	1 520,39€	1 484,99€



Continent 2001	2005	2004	2003
Rémunération annuelle brute globale 2005	17 436,09€	17 171,21€	16 731,65€
Rémunération mensuelle brute globale 2005	1 453,01€	1 430,93€	1 394,30€



Intéressement	2005	2004	2003	2002
Intéressement national	0,50% du salaire brut	0% du salaire brut	0,55% du salaire brut	0,40% du salaire brut
Intéressement magasin (nb de magasin)	156	19	73	91

Participation	2005	2004	2003	2002
Réserve spéciale de participation	144,11 millions euros	158 millions euros	187 millions euros	189 millions euros
Représente pour chaque salarié	5,95%	6,50%	7,92%	8,34 %

La CFDT demande une augmentation réelle des salaires.

Priorité aux bas salaires

Depuis 2003 la CFDT demande une augmentation des salaires en deux parties (ils s'additionnent).

- Une augmentation en pourcentage sur les salaires réels
- Une somme fixe pour tous les salariés dont le salaire ne dépasse pas 22 000 euros brut par an

Nous demandons que cette augmentation soit donnée en une seule fois dès le 1er janvier.

**7%
d'augmentation**

Irréaliste la CFDT ?

Ne soyons pas naïf la demande CFDT a peu de chance d'aboutir du moins dans son montant, sur le principe elle est juste.

673 millions d'euros versé en dividende en 2005 soit l'équivalent de 4986 euros par salarié du groupe en France

44,6 millions d'indemnités de départ pour Daniel Bernard soit 331 euros par salarié

bien que les résultats économiques ne sont pas là, est-ce naïf de croire que ses salariés méritent, eux aussi, une augmentation conséquente.

Tout travail mérite salaire qu'ils disent

Augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2006 en une seule étape

- une augmentation en pourcentage de **3%** des salaires minima de la grille et des salaires réels.

à laquelle s'ajoutera une somme fixe pour favoriser les bas salaires

- une somme fixe de **50 euros** pour les salariés gagnant moins de 22.000 euros brut par an,

Ce que représente la demande CFDT chez Carrefour



Augmentation demandée niveau IB			
1 234,21€	3,0%	1 271,24€	8 338,76F
		50,00€	327,98F
Total		1 321,24€	8 666,74F
Augmentation brut		87,03€	570,86F
%		7,1%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 296,32€	3,0%	1 335,21€	8 758,40F
		50,00€	327,98F
Total		1 385,21€	9 086,38F
Augmentation brut		88,89€	583,08F
%		6,9%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 383,91€	3,0%	1 425,43€	9 350,19F
		50,00€	327,98F
Total		1 475,43€	9 678,17F
Augmentation brut		91,52€	600,31F
%		6,6%	

Ce que représente la demande CFDT chez Continent 2001



Augmentation demandée niveau IB			
1 216,70€	3,0%	1 253,20€	8 220,46F
		50,00€	327,98F
Total		1 303,20€	8 548,44F
Augmentation brut		86,50€	567,41F
%		7,1%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 238,99€	3,0%	1 276,16€	8 371,06F
		50,00€	327,98F
Total		1 326,16€	8 699,04F
Augmentation brut		87,17€	571,80F
%		7,0%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 305,87€	3,0%	1 345,05€	8 822,92F
		50,00€	327,98F
Total		1 395,05€	9 150,90F
Augmentation brut		89,18€	584,96F
%		6,8%	

Des inégalités qui persistent

Les accords provisoires

Modulation

«La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 6 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.»

Pour les salariés qui pratiquent la modulation et qui ne bénéficient pas des horaires îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus 4 heures et moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.»

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base 7 heures pour un salarié à temps complet).

La présente disposition est modifiée pour la période de décompte annuel 16 mai 2005 – 14 mai 2006.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée de 1 an (du 16 mai 2005 au 14 mai 2006 et se termina donc irrévocablement le 14 mai 2006. Au-delà, même en cas de dénonciation, il cessera de produire tout effet.

Hygiène et Sécurité

Création d'une commission nationale santé et

sécurité au travail pour une période de 2 ans (2005-2006). Son rôle consistera à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention à mettre en oeuvre. 5 heures de délégation supplémentaires pour les élus CHSCT.

Absences parentales

A titre transitoire pour les années 2004 et 2005, le salarié pourra s'absenter sans perte salaire pour la première et la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue par le paragraphe précédent.

Fonds de Solidarité

« Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 125 000,00 euros ».

Si en fin d'année 2005, l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisé, le montant restant viendrait en complément de la dotation 2006.

Les inégalités entre magasins

Continent 2001

18 magasins occupant 3600 salariés, les magasins de Perpignan et la Ciotat ont obtenu le rattrapage.

Continent

En 2005 le rattrapage est terminé:

Congés payés

Les salariés des magasins saisonniers (23/178) sont exclus de la possibilités de prendre leurs congés payés durant la période scolaire

11 Carrefour: Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Briec, Calais. **6 Continent:** Saint-Malo, Vannes, Quimper, Ollioules, Puget sur Argens, Trans en Provence. **4 Continent 2001:** Roussillon, Beaucaire, Draguignan, Uzès, Berck **2 Divers:** La Ciotat, Perpignan

Titre restaurant

De nombreux magasins ne bénéficient pas d'une participation de l'employeur au titre restaurant. Tous les ex Euromarché et tous les ex Continent (10 F) et une majorité de Carrefour avant 85 bénéficient de cette participation

Depuis le 1er février 2006 les sociétés Carrefour Hypermarchés France; Sodisor; S.N.E. Continent France sont intégrés dans la société Carrefour Hypermarchés SAS

Depuis 2005 la société S.N.E.C est intégré dans SOGARA France

Depuis 2005 la société S.E.C est intégré dans CARCOOP France;

Les sociétés CARREFOUR Marchandises Internationales; CARREFOUR Management; CARREFOUR Europe; CARREFOUR Formation Hypermarchés France; S.N.S.; La Ciotat Distribution; Perpignan Distribution; CONTINENT 2001, SRD adhèrent aux accords Carrefour

Sociétés Intégrés	%	Hypers	Salariés	%	Accords applicables
Carrefour Hypermarchés SAS	100	133	59669	80,9%	Accords Carrefour
Sogara	50	12	4996	6,8%	Accords Carrefour
Continent 2001 SNC	100	18	4026	5,5%	Rattrapage Accords Carrefour
Carcoop	50	6	2007	2,7%	Accords Carrefour
GML	50	4	1344	1,8%	Accords Carrefour
Monaco	100	1	379	0,5%	Statut spécifique hors France
La Ciotat Distribution	100	1	370	0,5%	Rattrapage Accords Carrefour
Perpignan Distribution	100	1	330	0,4%	Rattrapage Accords Carrefour
Hyper de la Vézère Sa (Brives)	50	1	250	0,3%	Statut spécifique
SRD (Riom)	100	1	200	0,3%	Statut spécifique
Nouvelle Société Sogara (Libourne)	50	1	140	0,2%	Accords Carrefour
TOTAL INTEGRES		179	73711	100,0%	

Aux 133 hypers de Carrefour Hyper SAS il faut ajouter 8 SAVR et 1 siège (Evry)

Pour conserver notre quart d'heure d'avance

Pour compenser les pertes du pouvoir d'achat depuis 3 ans la direction doit allouer un bonus exceptionnel comme le permet la loi.

❑ Rémunérations

Le pouvoir d'achat des salariés est en baisse. La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant.

L'augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2006 en une seule étape, comprendra :

- une augmentation en pourcentage de 3% des salaires minima de la grille et des salaires réels.

à laquelle s'ajoutera

- une somme fixe de 50 euros pour les salariés gagnant moins de 22.000 euros brut par an,

Pour permettre une augmentation de la rémunération des salariés nous demandons:

- une revalorisation de la remise sur achats pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

- la revalorisation du niveau IIIv de la grille (niveau d'embauche des nouveaux vendeurs produits et services) ainsi que la revalorisation des pourcentages et paliers de la grille de rémunération.

- la révision du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, paiement sur la base de 1/5^{ème}, carence sur la prime).

- En cas d'absence dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances.

❑ Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté et de la prime de la médaille du travail aucune évolution de salaire, hors les augmentations négociées annuellement, n'est possible pour un salarié Carrefour.

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes.

Nous voulons une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications, l'ancienneté.

❑ Reconduction définitive

Nous demandons la reconduction de tous les accords provisoires négociés en 2004 et 2005 (modulation, congés parental, solidarité...)

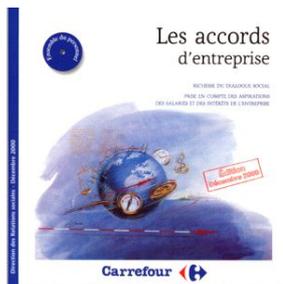
❑ Formation

La formation doit permettre aux salariés d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Modalités de mise en place du DIF et des VAE

Mise en place **réelle** des contrats de qualification professionnel (CQP) créés par la branche.

Concrétisation des négociations sur la formation Carrefour particulièrement sur les métiers.



- la poursuite de l'amélioration des salaires d'embauche. Aucune grille de salaire en dessous des minimas sociaux.

- l'extension du titre restaurant à tous les magasins.

- la mise en place des chèques vacances et des avantages qui y sont liés.

☐ Modulation

L'accord sur la modulation ne satisfait personne, ni les salariés, ni l'encadrement.

Nous demandons soit son abandon, soit une remise à plat (réduction du nombre de semaines et d'heures modulées, délai de prévenance, limitation de la modulation sur le système "Îlots", récupération sur la base contrat, possibilité de cumul).

☐ Hygiène et sécurité

Les salariés sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux incivilités avec ses conséquences.

Des moyens négociés doivent être mis en oeuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés (formation...).

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures (particulièrement dans les zones difficiles).

Dans le cadre de travaux d'agrandissement ou de rénovation nous demandons que soit mis en place localement des dispositions de suivi. Pour les travaux importants une prime doit être allouée aux salariés en subissant les aléas

☐ Outils de travail

La compression des frais généraux et des investissements est devenue telle qu'aujourd'hui les salariés manquent du minimum pour exercer leurs fonctions.

Nous demandons la reprise des investissements pour une amélioration des conditions de travail.

Nous demandons la mise en place d'une prime dite de "salissure".

☐ Emplois

De nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-effectif chronique des services et des rayons.

Les horaires îlots et la modulation sont détournés de leurs principes et provoquent de plus en plus de mécontentement.



Nous demandons des embauches ou la revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiel (au moins de 10%).

Salariés extérieurs et intérim: Carrefour doit négocier avec les syndicats un code de conduite social pour les intervenants extérieurs. L'entreprise doit poursuivre l'intégration des employés issus d'entreprises extérieures ou de services sous-traités (marchandises, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

Le recours au travail intérimaire doit être limité à certaines situations bien précises.

Jeunes: Les salariés sous contrats de professionnalisation et les stagiaires écoles qui fréquentent l'entreprise doivent bénéficier de l'octroi d'un **"plus Carrefour"**.

Les **tuteurs** doivent bénéficier d'un statut récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

Heures supplémentaires: Remplacement des heures supplémentaires au profit d'embauches ou de revalo-

risation de contrats à temps partiel.

Contrats de travail: La CFDT propose d'uniformiser, par 3 contrats de travail type, le temps de travail.

☐ Temps de travail

Tous les lundi les horaires de la semaine précédente sont contrôlés, signés et remis à l'employé.

Jours fériés: Il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Demande de prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

Fêtes: Uniformisation des fermetures d'établissement les veilles de fêtes à 18 h

Heures supplémentaires: Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Horaires îlot: Augmentation substantielle du forfait de 5 mn pour le positionnement et la modification des horaires îlot.

Attribution d'un nombre minimum annuel de samedi de repos.

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

La coupure entre deux temps de travail doit être réduite et ne doit pas excéder deux heures. L'amplitude horaire doit être diminuée.

Possibilités d'absence pour passage d'examen (particulièrement pour les étudiants).

Le compte épargne temps doit être accompagné d'un abondement.

Augmentation de l'indemnisation des astreintes, limitation à 7 jours par mois et récupération le diman-

che.

Limitation du travail de nuit et des nocturnes.

Protection sociale - Absences: Prise en compte de la reconstitution des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des partenaires...) pour les absences diverses.

Possibilité de cumul des jours pour enfants malades hors hospitalisation au choix du salarié.

Possibilité pour les salariés d'obtenir des autorisations d'absences sans perte de salaire et récupérables dans des limites à définir.

Possibilités de congé sans solde personnalisé, particulièrement pour les salariés originaires de départements ou pays lointains.

☐ Temps partiel

Revalorisation pour tous des heures travaillées des salariés à temps partiels (au moins 10%).

Une journée de travail doit être au minimum de 4 heures. Les journées inférieures à 6 heures ne comporteront pas de coupure. Les journées supérieures à 6 heures comporteront au maximum et si nécessaire une seule coupure d'une heure.

Répartition de l'horaire sur 4 jours fixes pour les semaines de moins de 30 heures.

Les postes à temps complet libres ou créés devront en priorité être proposés, par la direction, aux salariés à temps partiel.

En cas d'absence (jours fériés, enfant malade etc) la rémunération doit être calculée en fonction des heures qui auraient dû être travaillées ce jour là et au minimum sur la base du contrat de travail.



Pour les temps partiel le paiement tient compte des heures complémentaires moyennes effectuées dans les **trois mois** précédant l'événement.

☐ Métiers et classifications

Les salariés et les salariées doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers, en révisant des classifications **en respectant l'égalité professionnelle Hommes et Femmes.**

Elargissement des niveaux dans le collège employé (5 niveaux),

Réduction de la période d'accueil,

Mise en place d'un troisième niveau ou échelon de période d'accueil pour permettre aux salariés de progresser

Revalorisation de certaines classifications dont poissonniers, conseillers de vente, **polygone or,**

vélo, animatrice dégustation, hôtesse SAV, **viennoisiers**, assistant de livraison, bouquetistes...

Prise en compte de la pénibilité du travail dans la classification et la rémunération des salariés.

Reconnaissance de la polyvalence et la polyaptitude. Les équipes polyvalentes doivent bénéficier d'une classification spécifique.

Métiers spécifiques : Une commission pérenne doit être mise en place pour suivre certains métiers tels les vendeurs produits, services ou SAV, les entrepôts.

Mise en place d'une procédure rapide et simple de mutation entre magasin mais aussi filiales pour les employés qui le souhaitent. Accès dans chaque magasin par une borne internet à la bourse de l'emploi.

☐ Organisation du travail

Nous demandons que le congé d'ancienneté supplémentaire soit porté à **1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.**

La planification des congés doit être revue et formalisée par la remise d'un formulaire national co-signé par le responsable et le salarié. La période des congés est jusqu'au 31 mai.





Elargissement à tous du droit de prise de congés en période scolaire. Reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

Pas de réduction du repos supplémentaire pendant toute la durée de la période de complément de salaire.

Pas d'abattement sur le nombre de jours de congés en cas d'absence pour maladie. Les congés non pris sont soit payés soit leur prise retardée.

Social - santé

Une permanence sociale doit répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés.

Reconduction de l'accord solidarité signé en 2005 et utilisation des fonds d'une façon plus optimale.

Complément de salaire dans le cadre d'un congé de présence parentale et du congé paternité de l'allocation servie par les CAF

Prévoyance: Mise en concurrence des prestataires pour choisir le mieux disant.

Maladie: Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie, de maladie professionnelle et accident de trajet ou de travail

Indemnités Journalière de sécurité sociale

Porter l'avance des prestations APGIS à 6 mois pour les long arrêts maladie.

Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Pas de fiches de paye négatives

Délai de carence : Prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois

Départ - Retraite - Préretraite:

Mise en place d'un **comité de pilotage** pour une meilleure information, une action sociale plus développée.

Possibilité de cotiser volontairement en cas de congé parental ou

de contrat à temps partiel.

Réactivation des accords de **pré-retraite progressive**.

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite employés seront équivalentes à celles des cadres



Encadrement

La direction doit accepter clairement le principe de négociation des droits sociaux des cadres.

La CFDT a lors des rencontres paritaires encadrement indiqué les points qu'elle entendait défendre: salaires, primes, classifications, conditions de travail lors de la rencontre spécifique à l'encadrement.

Vous êtes d'accord avec ces demandes, soutenez vos délégués CFDT

Je désire qu'un militant CFDT me contacte pour discuter des propositions que fait la CFDT.

Nom, prénoms

Adresse complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR





Tous sous le même toit
Tous les mêmes droits

**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

**LA CFDT
PARTOUT
AVEC
VOUS**

Donnez votre voix à ceux qui
savent l'entendre

le 11 décembre 2002

Élection

Cfdt
Services

**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !