

L'Hyper !

N°214/06

26 février
2006

22 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



Revendications 2006 (2)

C'est aussi pour lui !



*Aïman né le 1er
février 2006*

Nous ne savons pas ce que proposera Carrefour le jour des NAO.

Mais nous savons ce que la CFDT fera:

Défendre vos intérêts,

Vous commentez honnêtement les propositions d'accord,

Vous consultez avant toute décision,

Signez si c'est acceptable

Agir si nous ne sommes pas entendus

C'est la période des négos !

par Serge Corfa

Les négociations de l'année 2006 seront-elles bonnes ?

La CFDT ne prétend pas encore être versés dans les sciences occultes... Comme nous ne lisons pas encore dans le marc de café, ni dans les entrailles de poulet, nous ne nous livrerons pas ici au délicat exercice que constitue la rédaction d'un horoscope.

Mais avouons que les prédictions d'avenir, telles qu'elles découlent de la lecture des derniers événements et annonces sont sans appel : l'année risque d'être affreuse !

L'année 2005 avait déjà porté de rudes coups au droit du travail et à nos acquis sociaux; qu'à cela ne tienne, ce n'était qu'un échauffement... le gros du spectacle arrive.

Après l'échec des négociations 2004 puis 2005, après les coups de canif au contrat de travail comme CNE, le CPE, après la remise en cause de la RTT dans diverses entreprises qu'est-ce qui nous attend ?

L'individualisation des salaires, les contrats de plus en plus précaires, la remise en cause d'avantages comme la prévoyance, la retraite, la RTT... tous nous les voyons se profiler à l'horizon.

La CFDT jouera, comme à chaque fois, son rôle pour que le « tout précaire », qui sert de doctrine aux libéraux, ne l'emporte pas.

Modifier l'avenir

Notre boule de cristal nous dit aussi que l'avenir n'est pas figé et que tout un chacun nous avons les moyens de le modifier.

Qui en 2005 aurait cru que nous aurions

mobilisés autant de salariés et contraint l'entreprise à revenir sur plusieurs décisions que le syndicat maison avait accepté et signé.

Il en est ainsi chez Carrefour c'est bien la CFDT qui donne le là et écrit la partition musicale.

C'est nous qui avons la lourde responsabilité de modifier l'avenir entre une CGT qui ne signe jamais et une FO qui signe tout.

Ce qui nous départage c'est la conviction de nos demandes et le but recherché.

Il est facile de faire de la démagogie et de la surenchère, de demander tout et son contraire pour gagner quelques voix puis de tout signer.

Il est moins facile de conserver ses valeurs face aux pressions de toutes parts et de savoir mettre en cause ses petits avantages personnels dans l'intérêt du plus grand nombre.

Si la CFDT a chez Carrefour le vent en poupe c'est sûrement parce que nous faisons ce que nous disons.

Quant à ce numéro de "l'hyper" nous avons souhaité le consacrer aux plus des accords ce qui nous empêche pas de rappeler que la rémunération, est encore un élément essentiel du contrat de travail. Pour combien de temps ?

On aimerait dans le prochain numéro vous dire la CFDT signe l'accord 2006 car ça voudra dire que cet accord répond en partie à vos demandes

et que la pendule sociale reprend son tic tac !

<p>▼ Ouverture</p> <p>C'est la période des négos page 02</p> <p>Développement et élections page 03</p> <p>▼ Lettre ouverte</p> <p>Au directeur de Chalons/Champ. page 04</p> <p>▼ Hyparlor</p> <p>Comparaison des avantages page 05</p> <p>Ailleurs page 06</p> <p>▼ Grille de salaire</p> <p>Au 1er janvier 2006 page 07</p> <p>▼ Encadrement</p> <p>Rémunération individualisée page 08</p> <p>Des avantages pour tous page 09</p> <p>▼ 1/4 d'avance Carrefour</p>	<p>A vous de trouver page 10</p> <p>▲ Rémunération,</p> <p>Les plus, un complément page 11</p> <p>▲ Le titre restaurant</p> <p>Un complément de revenu page 13</p> <p>La législation page 14</p> <p>▲ Les chèques-vacances</p> <p>Un pouvoir d'achat sup... page 16</p> <p>▲ La carte salariale</p> <p>Pour les salarié Carrefour page 18</p> <p>▲ La crèche d'entreprise</p> <p>Pour mieux vivre page 19</p> <p>▲ La prévoyance collective</p> <p>Un nouvel enjeu social page 20</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DEVELOPPEMENT CFDT

Depuis le début de l'année la CFDT a mis en place quatre sections: **Montereau, Epernay, Calais-Coquelles et Bercy**



Bercy (94) Ancien Euromarché (Superouest) 520 salariés, 67 caisses, 12 000 mètre carré ouvert en 1990. **Christelle Colin** est déléguée syndicale CFDT

Calais Coquelle (62) 350 salariés, 58 caisses, 10400 mètre carré. ouvert en 1995 **Fabrice Eluecque** est délégué syndical CFDT

Epernay (51) 200 salariés, 26 caisses, 8555 mètre carré. ouvert en 1970



Montereau (77) 156 salariés, 20 caisses, 4700 mètre carré. ouvert en 1970 **Hélène Frezal** est déléguée syndicale CFDT

ELECTIONS

En 2005 la CFDT a participé à 55 élections.

Les résultats sont positifs de 32 sièges supplémentaires malgré la perte de la section de Villejuif (-10) compensé par l'arrivée de Villiers en Bière (+10).

Quatre élections 2006

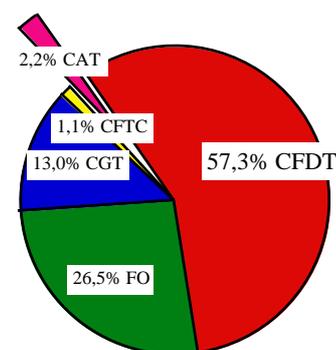
Condé sur Escault: La CFDT reste majoritaire

Hérouville: La CFDT progresse fortement et fait jeu égal avec FO.

Calais Coquelles. Première élection pour l'équipe CFDT qui emporte plus de 50 % des voix contre FO en place depuis 10 ans.

Brest: FO mis en place par la direction n'aura pas tenu deux ans. La CFDT emporte tous les sièges.

Résultats élus CE 2005
(46 élections - 185 élus)



Au directeur de Chalons en Champagne



La section CFDT de Chalons en Champagne a pris l'initiative d'écrire au directeur pour lui donner son sentiment par rapport à ses actions locales et lui demander

"d'intervenir auprès du Directeur des Relations Humaines au niveau national afin qu'une véritable politique d'évolution du pouvoir d'achat et d'amélioration des conditions de travail soit mise en place dans l'entreprise".

Monsieur le Directeur,

Cinq mois que vous êtes arrivé dans notre magasin. Depuis votre arrivée, de nombreux changements ont eu lieu, tant sur la surface de vente que dans le personnel.

Nous avons assisté au départ de plusieurs responsables. Pour certains, cela s'est passé sans commentaire de notre

part. Pour d'autres, compte tenu de la qualité des relations qu'ils entretenaient avec leur personnel, cela nous est apparu plus injuste car ils étaient appréciés pour leurs qualités humaines.

Nous espérons que les raisons de leur départ étaient pleinement justifiées afin que demain, le fruit du travail de plus de trois cents salariés ne soit pas pénalisé par l'obligation de versements d'indemnités pour licenciements abusifs aux personnes concernées.

Depuis quelques mois, vous avez permis la réalisation de nombreux travaux, qui s'imposaient, dans le magasin. Nous les approuvons sans restriction puisqu'ils participent au bien-être de nos clients. Nous vous rappelons que l'ensemble des salariés a contribué à la réalisation de ces travaux.

Malgré cela, les résultats de l'exercice 2005, et notamment le chiffre d'affaires en fin d'année, n'ont pas été à la hauteur de nos espérances communes. Preuve nous en a été donnée par notre prime d'intéressement, en particulier pour la part magasin. Nous venons d'apprendre que la participation aux bénéfices était également en baisse.

Depuis le début de l'année 2006, nous nous félicitons que vous soyez sensible à nos différentes observations concernant la classification et la rémunération de certains employés. Nous constatons votre volonté de faire évoluer les choses dans un souci d'équité. Il n'en reste pas moins pour autant que de nombreuses promesses, faites par vos prédécesseurs ou des managers rayons, n'ont pas été tenues dans certains cas.

Nous attirons votre attention sur le fait que certains employés, bénéficiant d'un contrat à temps partiel, souhaiteraient obtenir un poste à temps complet, sans résultat.

Le 15 mars 2006 aura lieu la réunion paritaire qui décidera des changements de notre convention collective.

Les élus CFDT vous demande, Monsieur

le Directeur, d'intervenir auprès du Directeur des Relations Humaines au niveau national afin qu'une véritable politique d'évolution du pouvoir d'achat et d'amélioration des conditions de travail soit mise en place dans l'entreprise.

Est-il nécessaire de souligner que les premiers niveaux dans la grille des salaires permettent tout juste de subsister et offrent peu de perspective d'évolution ?

Est-il nécessaire de rappeler que la force d'une entreprise réside, en grande partie, sur les hommes qui la composent et sur leur motivation ?

Contribution – rétribution, des termes qui prenaient tout leur sens, nous semblent oubliés à ce jour ...

Depuis deux ans, nous sommes contraints à des mouvements de grève pour nous faire entendre de nos dirigeants, qui restent sourds aux attentes des salariés. Nous sommes conscients que ces mouvements ne valorisent pas l'image de l'entreprise, et qu'ils sont dérangeants pour nos clients (nos seuls patrons d'ailleurs !) mais il est nécessaire qu'ils apprennent, à leur grand étonnement souvent, les raisons de ces mouvements et qu'ils sachent que nous nous sentirions plus à notre place en restant à leur service dans le magasin, plutôt qu'en leur distribuant des tracts, pour expliquer nos revendications, sur le parking.

Pour cette année, notre vœu le plus cher est qu'au lendemain de la réunion paritaire, lorsque nous, élus CFDT, demanderons l'avis des salariés quant à la signature des accords, un oui massif l'emporte. Cela prouverait, de la part de nos dirigeants, la volonté d'une véritable avancée sociale dans un climat serein, pour le bien de tous.

Nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien accorder au contenu de cette lettre et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

HYPARLO ET AUTRES

Comparaison des avantages sociaux

Hyparlo arrive !

Feurs

Francheville

Guéret

Mably Roanne

Montluçon

Orange

Salaise sur Sanne

Sallanches

Segny Genève

St Egrève

Thiers

Vaulx En Velin

SAV (Chaponost)

Entrepôt (Satolas)

Siège (Lyon)

12 hypermarchés
sous enseigne Carrefour

3000 salariés.

Depuis le 13 février l'OPA de Carrefour sur Hyparlo est ouverte. Elle se poursuivra jusqu'au 10 mars 2006 inclus.

Carrefour s'est engagé à acquérir au prix unitaire de 39,22 euros la totalité des 12 600 000 actions Hyparlo non détenues directement et indirectement par elle.

Des actionnaires estimant que le prix proposé ne correspondrait pas à la valeur réelle ont porté l'affaire en justice.



Edwige Bernier DSC CFDT Hyparlo et
Brigitte Micheau DS du magasin de Sallanches

Accords d'entreprise

Loin de ce tapage boursier, **Edwige Bernier** déléguée syndicale centrale CFDT d'Hyparlo, l'organisation majoritaire de l'entreprise, à, avec ses collègues, commencé à comparer les avantages sociaux des deux sociétés.

La société Hyparlo, depuis plusieurs années, s'était calée sur les accords Carrefour. Aussi les différences sont minimes.

Surprise nos camarades n'ont pas trouvé le quart d'heure d'avance de Carrefour, du moins sur les points suivants:

Rémunération

Salaire

Les grilles de salaire Hyparlo et Carrefour sont les mêmes

Prime de vacances

Tous les salariés à temps complet quelque soit leur ancienneté ou leur classification touchent un montant identique soit 705 euro en 2005.

La prime est proportionnelle pour les salariés à temps partiel.

Avec ce mode de calcul chez Carrefour seul les niveau IV et ceux qui ont une indemnité compensatrice importante gagnent plus que chez Hyparlo

Prime de transport

Tous les salariés touchent 3 euros 81 par mois

Chez Carrefour les salariés présents dans l'entreprise avant 1999 touchent 3 euros 51. Les autres rien !

Classifications

Des différences sur 6 classifications. Il est intéressant de constater que chez Carrefour la CFDT demande depuis plusieurs années la revalorisation de 4 de ces classifications .

En ce qui concerne le PEM et les techni-



HYPARLO
un groupe régional

Classifications	Hyparlo	Carrefour	Inscrit dans la Plate forme revendicative CFDT Carrefour
Boutique or	Niveau III	Niveau II	Oui
PEM	Niveau III	Niveau II	Spécificité Hyparlo
Pizza/rôtisserie	Niveau III	Niveau II	Oui
Hôtesse SAV	Niveau III	Niveau II	Oui
Livreur	Niveau III	Niveau II	Oui
Technicien Sav	Niveau IV	Niveau III	Spécificité Hyparlo

ciens SAV nous allons étudier les spécificités d'Hyparlo qui entre autres n'a pas de SAV régional

Comment Carrefour explique que chez Hyparlo ces emplois bénéficient un niveau supérieur Nous avons pourtant le même travail ??? ?

Divers

Tickets restaurant

Les salariés d'Hyparlo bénéficient d'une participation de l'entreprise aux chèques déjeuner de 2 € 30 . Le salarié qui travail de 5 h à 11 h bénéficie d'une prime de panier de 2 euros 30

Chez Carrefour la situation est disparate (voir notre article).

Prime de panier

Par jour de travaillé, selon horaire, cette prime correspond environ pour un temps complet à 50 euro par mois. Prime inconnue chez Carrefour.

Les revendications CFDT AUCHAN 2006

Salaire avantage divers :

- Augmentation annuelle Salaires + 6% dès le 1er janvier et garantir une grille annuelle qui démarre au SMIC + pause, pour le 1A

- Pérennisation de la remise personnel à 10% !!

- Retour de La Pentecôte chômé, et payé

- Mise en place des chèques restaurants

- Subrogation totale pendant les arrêts maladie.

Ancienneté, classification

- B' à + 5% du B le déclencher à 10 ans d'ancienneté

- une grille qui démarre au niveau 2

- Médaille du travail payée par l'employeur : à partir 20 ans : 250 € + 100 € par tranche de 5 ans supplémentaire.

- Jours d'ancienneté : + 1 jour tous les 5 ans à partir de 15 ans soit : 15 ans 4 j, 20 ans 5 j

Emplois et précarité

- Augmentation des effectifs CDI de + 1% par l'Evolution des CDD en CDI (Création brigade polyvalence) faire diminuer la moyenne occupation CDD sensiblement

- Mise en place d'une commission paritaire de l'emploi

pour explorer toutes les pistes de reclassement

- Emploi des handicapés approcher le plus possible les 6% d'effectif

- Relancer le processus du temps choisi

Condition de travail :

- Recadrer la modulation

- 40 h max. TTP en modulation positive

- Des coupures de 2 h maximum sauf demande expresse du salarié

- horaire continu : 9 h max et 7 h 00 en caisse en TTP

- Horaire avec coupure : 10 H en TTP 9 H en caisse sauf avis express du salarié

Formation

- Hors GDI ,un entretien réellement préparé par an qui permettre à chaque salarié de construire son parcours professionnel.

- La mise en place et le suivi du passeport formation en impliquant les IRP

- Des D.I.F qui ciblent une qualification validée autant que possible pendant le temps de travail

- Développement du tutorat effectif et avec un suivi

- Favoriser l'insertion des populations en souffrances sociales (banlieues...)

Droit syndical

- Reconnaissance des délégués syndicaux régionaux avec un crédit d'heures

- point régionale trimestriel

- Harmoniser les droits entre organisations syndicales par le haut

NAO Casino 15 février 2006

- Augmentation générale au 1er Avril 2006 égale à 1 % des minima de la grille applicable au 1er Juin en fonction de son niveau et de son échelon
- Augmentation de la grille au 1er Juin 2006

Niveau	Casino	%
I A	1 280 €	+ 1,79 %
I B	1 290 €	+ 2,58 %
II A	1 290 €	+ 2,58 %
II B	1 300 €	+ 3,38 %
III A	1 320 €	+ 4,97 %
III B	1 340 €	+ 5,53 %
IV A	1 380 €	+ 6,55 %
IV B	1 470 €	+ 5,15 %

- Augmentation générale au 1er Octobre 2006 égale à 1 % des minima de la grille applicable au 1er Juin en fonction de son niveau et de son échelon

GRILLES DE SALAIRE

Les grilles de salaire au 1er janvier 2006

 Niveau	Durée de la période d'accueil	CARREFOUR			CCN 3305 branche		
		Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (151 h 67)	Pause	Salaire 151 h 67 pauses inclus	
I A	Jusqu'à 6 mois	7,47€	7,84€	1189,62€		58,00€	1225,00€
I B	dés le 7ème mois	7,75€	8,14€	1234,21€		59,00€	1235,00€
II A	Jusqu'à 6 mois	7,66€	8,04€	1219,88€		58,00€	1225,00€
II B	dés le 7ème mois	8,14€	8,55€	1296,32€		59,00€	1242,00€
III A	0 à 12 mois	8,11€	8,52€	1291,54€		59,00€	1245,00€
III B	Après 1 an	8,69€	9,12€	1383,91€		61,00€	1279,00€
IV A	0 à 2 ans	9,07€	9,52€	1444,43€		62,00€	1304,00€
IV B	Après 2 ans	9,63€	10,11€	1533,61€		65,00€	1375,00€

Niveau	Durée de la période d'accueil	Carrefour CONTINENT 2001			 CHAMPION		
		Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (151 h 67)	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire minimum pause inclus	Salaire temps complet forfait pause inclus (151 h 67)
I A	Jusqu'à 6 mois	7,47€	7,84€	1189,62€		8,08€	1225,49€
I B	dés le 7ème mois	7,64€	8,02€	1216,70€		8,43€	1278,58€
II A	Jusqu'à 6 mois	7,58€	7,96€	1207,14€		8,08€	1225,49€
II B	dés le 7ème mois	7,78€	8,17€	1238,99€		8,43€	1278,58€
III A	0 à 12 mois	7,83€	8,22€	1246,96€		8,21€	1245,21€
III B	Après 1 an	8,20€	8,61€	1305,87€		8,51€	1290,71€
IV A	0 à 2 ans	8,51€	8,94€	1355,25€		8,61€	1305,88€
IV B	Après 2 ans	8,88€	9,32€	1414,17€		9,07€	1375,65€

Niveau	Durée de la période d'accueil	Auchan AUCHAN			CASINO		 Salaire pour 36 h soit 156 h 60
		Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire minimum pause inclus	Salaire pour 35 h soit 159 h 25	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire minimum pause inclus	
I A	Jusqu'à 6 mois	7,71€	8,10€	1228,53€		8,03€	1257,60€
I B	dés le 7ème mois	7,79€	8,18€	1240,66€		8,03€	1257,60€
II A	Jusqu'à 6 mois	7,74€	8,13€	1233,08€		8,03€	1257,60€
II B	dés le 7ème mois	8,19€	8,60€	1304,36€		8,03€	1257,60€
III A	0 à 12 mois	8,01€	8,41€	1275,54€		8,03€	1257,60€
III B	Après 1 an	8,69€	9,12€	1383,23€		8,11€	12699,73€
IV A	0 à 2 ans	8,87€	9,31€	1412,05€		8,27€	1295,13€
IV B	Après 2 ans	9,36€	9,83€	1490,92€		8,93€	1398,01€

ENCADREMENT

Une rémunération individualisée

Oui, la CFDT se préoccupe de l'avenir du personnel de management et a des propositions.

Oui, la CFDT veut syndiquer les cadres dans une organisation où ils côtoieront des employés pour obtenir plus d'avancée sociale et salariale pour tous.

Oui dans la lutte contre l'absentéisme et la démarque nous refusons qu'on fasse jouer un rôle de garde chiourme aux managers.

Le salaire de l'encadrement (sauf niveau V) est, chez Carrefour, individualisé (traduire à la tête du client).

Il n'y a pas de grille de salaire comme pour les employés. Le minimum est le salaire en dessous duquel Carrefour ne peut pas payer un cadre. Ces minima concerne environ 11% de l'effectif cadre.

	Carrefour		CCN 3305 branche		
	151,67 h	Minimum	151,67 h	dont pauses	215 jours
Niveau V	1627,57€	-	1450,00€	69,00€	-
Niveau VI	-	1 874,00€	1560,00€	74,00€	-
Niveau VII	-	2 158,00€	2030,00€	97,00€	26400,00€
Niveau VIII	-	2 979,00€	2777,00€	132,00€	37100,00€
Niveau IX	-	4 823,00€	-	-	-

La CFDT est considérée en France comme la première organisation chez les cadres.

Ce n'est pas le cas chez Carrefour, peu de cadres sont syndiqués à la CFDT et toutes les organisations syndicales sont d'ailleurs logées à la même enseigne.

Mais certains cadres franchissent le pas et deviennent mêmes délégués. Lors de notre dernière rencontre nous comptons 5 cadres sur 160 délégués présents.

Car depuis quelques temps l'encadrement en a ras le bol et commence à se dire qu'après tout leurs problèmes sont les mêmes que ceux des employés.

Et pour eux aussi la rémunération ne va pas fort.

Bonus des cadres

Cette prime ne fait l'objet d'aucun accord. C'est l'entreprise qui décide unilatéralement de ses modalités et de son montant. Critères qui changent chaque année au gré et fantaisie de la direction.

En 2005 la prime est redevenue annuelle

alors qu'elle était en partie trimestrielle en 2004.

Pour obtenir le bonus il faut être cadre (stagiaire manager, manager ou responsable), être présent dans l'entreprise lors du versement qui a lieu en avril. Pour l'ensemble des bonus B1, B2, B3 la performance des cadres est évaluée une fois par an.

Une liste de critère par métier est imposée pour noter le cadre. Ainsi les indicateurs comprennent

- la lutte contre la démarque
- la lutte contre l'absentéisme
- Les objectifs de réduction de coût
- le respect du budget entretien ou décoration

Mais aussi d'autres critères comme ceux "à la tête du client".

Les bonus peuvent en théorie atteindre 28% de la rémunération annuelle brute d'un responsable.

La paritaire encadrement aura lieu le 28 mars 2006



Manque de transparence

On n'entend que rarement parler de ce bonus, et plus vous montez dans la hiérarchie plus la chape de plomb du secret s'épaissit.

Il est vrai qu'en cette période de vache maigre savoir qu'un bonus représenterait pour une caissière un plus de **4865 euros** fait un choc.

Bien entendu la réalité et tout autre. Selon la direction le montant moyen 2005 serait de 1,5 mois mais nous savons que de nombreux cadres n'ont pas de bonus.

Il faut aussi savoir que des cadres ne bénéficient d'aucune augmentation de salaire, il suffit que leur tête ne revienne pas au directeur.

Mais il y a ceux qui sont tous les

jours derrière vous. Vous savez maintenant, après avoir lu les critères de la prime, pourquoi: plus vous trimez, plus ils gagnent !

Négociation

Depuis plusieurs années la négociation pour l'encadrement est détachée des négociations générales mais ces réunions dites de négociations cadres sont en réalité des réunions d'information.

Nous pensons qu'il est temps que tous les statuts soient négociés dans le même lieu de négociation et que la direction accepte le principe de négociation des droits sociaux des cadres.

La CFDT demande que le bonus fasse partie des accords afin d'empêcher toutes manipulations.

De même elle demande pour les cadres une rémunération en deux volets,

- le premier basé sur une partie collective et négocié chaque année.

- le second axé sur une composante individuelle.

La CFDT entend défendre: salaires, primes, classifications, conditions de travail.

La mobilité et le bonus... La fixation d'objectifs réalistes, révision des primes, limitation des permanences, respect des amplitudes, repos hebdomadaire, pas de modification sur la prise de congés, charte de déontologie, emploi, égalité professionnelle, sub-délégation...

Des différences de statut anormales

Qu'un cadre gagne un salaire plus important qu'un employé, qu'ils bénéficient de primes spécifiques, pourquoi pas !

Il convient simplement de conserver un écart raisonnable et justifié.

Mais certaines différences de traitement sont anormales: prévoyance, maladie, indemnité de départ....

Le cas de l'indemnité de départ

Les indemnités de Daniel Bernard fut quelques temps sous les feux des projecteurs. A une plus petite échelle on constate que des différences demeurent.

Tout salarié qui prend sa retraite perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions

que l'indemnité de licenciement.

Pour les employés

- Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de **2/10ème** de mois par année de présence.

- Au delà de 5 ans, l'indemnité est calculée sur la base de **3/10ème** de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Pour les cadres

- Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de **5/10ème** de mois par

année de présence.

- Au delà de 5 ans, l'indemnité est calculée sur la base de **8/10ème** de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

Aucune raison ne justifie ce traitement différent.

Est-il normal qu'un employé qui aurait 40 années d'ancienneté soit 12 mois d'indemnité (à raison de 3/10e de mois par année de présence) ne touche que la moitié quand un cadre lui peut obtenir 18 mensualité.

La CFDT revendique que les indemnités de licenciement et de départ en retraite des employés soient équivalentes à celles des cadres.

LE 1/4 D'HEURE D'AVANCE CARREFOUR

A vous de le trouver !

La CFDT demande que les augmentations 2006 soient calculées:

- sur une grille réajustée aux minimas smic ou branche,

- que ces augmentations mettent les plus bas niveaux largement au dessus des minimas 2006.

(le smic augmente en juillet, la grille de la branche en fin d'année)

- que les salaires Carrefour retrouvent leur 1/4 d'heure d'avance par rapport aux concurrents.

- retrouver une évolution de la grille pour que les promotions soient réelles.

SMIC au 1er juillet 2005

8,03 € (brut) l'heure soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut de : 1 217,91€

La CFDT n'a pas signé les accords 2004 et 2005 car nous n'acceptons pas, entre autre, que des niveaux de la grille soit en dessous du smic ou des minima de la convention collective de branche.

FO signe des accords si minimalistes qu'il nous faut maintenant regarder si nous sommes payés au smic.

Rattraper le smic et les minimas de branche

Un salarié ne peut avoir un salaire en dessous du smic ou au dessous des minimas sociaux (ce qui ne veut pas dire que la grille doit être au dessus du smic ou en équivalence).

Tout au long de l'année 2005 les salaires Carrefour ont été rattrapés par le Smic ou les minimas de la branche.

Dès le 1er janvier 2006 les minimas de la

grille Carrefour et Continent 2001 sont de nouveau en dessous du salaire minimum de la branche.

Une caissière de Continent 2001 voit sa grille de salaire en dessous de celle d'une caissière de Champion.

Une caissière Carrefour ne fait plus la différence avec celle d'Auchan.

Pendant un an un niveau III A a un salaire grille en dessous du niveau II B, quelle promotion !

Il faut augmenter les salaires et redonner à la grille une progression linéaire,

62 euros d'écart entre le niveau IB et IIB, 149 euros entre le niveau IB et IIIB ou IIIB et IVB est-ce motivant ?

Carrefour, des milliers de salariés payés au minimum

Niveau	Minima de branche	Carrefour	Continent 2001
I A	1 225,00€	1 189,62€	1 189,62€
I B	1 235,00€	1 234,21€	1 216,70€
II A	1 225,00€	1 219,88€	1 207,14€
II B	1 242,00€	1 296,32€	1 238,99€
III A	1 245,00€	1 291,54€	1 246,96€

Au 1er janvier 2006 des niveaux sont en dessous des minimas de branche

Salaire d'une caissière dans les différentes enseignes au 1er janvier 2006

Caissière		Smic	Branche	Carrefour	Continent 2001	Champion	Auchan	Casino
II B	dés le 7ème mois	1 217,91€	1242,00€	1296,32€	1238,99€	1278,58€	1304,36€	1257,60€

LA RÉMUNÉRATION DES SALAIRES CARREFOUR

Les plus, un complément de revenu !



La rémunération comprend bien des éléments autres que le salaire ..

Autant de leviers sur lesquels la CFDT ne se privera pas de jouer pour augmenter votre pouvoir d'achat.

La rémunération c'est:
Le salaire mensuel,
les primes,
les chèques déjeuner,
les chèques vacances,
la ristourne sur achat,
l'intéressement,
la participation,
le Plan d'épargne d'entreprise (abondement PEG et PERCO),
l'actionnariat,
la protection sociale,
les oeuvres sociales (C.E.)
sans oublier
la revalorisation des contrats des temps partiel

Devant la résistance de notre employeur à nous augmenter les délégués CFDT ne mettent pas tous les oeuf dans le même panier et cherchent d'autres voies.

Depuis de longues années l'inflation oscille entre 1 et 2% et les augmentations ne maintiennent pas notre pouvoir d'achat, l'intéressement et la participation peinent depuis plusieurs années à nous donner des résultats.

La CFDT a obtenu l'amélioration de la prévoyance, une participation de groupe, l'augmentation des contrats temps partiels, la remise sur achat elle entend continuer dans cette voie.



Revue des plus

☞ La grille de rémunération (beaucoup trop faible)

☞ L'intéressement, (devenu avec le fil du temps bien illusoire sauf en 2005)

☞ La participation de groupe (prés d'un mois mais en baisse depuis trois ans)

☞ Les abondements complément de 20 à 40% apporté par l'employeur aux sommes que le salarié place sur le plan d'épargne entreprise (PEG et PERCO)

☞ Les primes fixes et non variables: prime de fin d'année, de vacances...

☞ Les primes variables pour les cadres et consort (primes non conventionnelles)

☞ L'indemnité compensatrice (pour les anciens)

☞ La rémunération variable calée sur des objectifs à atteindre pour les vendeurs de produits et services.

☞ La remise sur achat (à quand la carte "salarié" ?)

☞ Le chèque déjeuner (tous n'en profitent pas)

☞ Les avantages du CE chèque vacances, bons d'achat

☞ Les actions Carrefour acquises à l'occasion de "la valeur partagée" (émises au cours de 69.52 € sans commentaire) .

☞ La participation employeur à la pré-

voyance

☞ **La participation employeur au logement**

☞ **Sans oublier** tout ce que représente les avantages sociaux comme les jours de congés et autre.

☞ **le bénéfice** d'une voiture, de stock-options, de jetons de présence, de retraite chapeau et autres avantages (*réservés à une minorité !!*)

La durée du chômage

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement qui prend la forme d'une allocation d'assurance chômage et d'allocations de solidarité.

Un décret récemment publié vient de fixer les nouvelles durées pendant lesquelles les allocations d'assurance sont servies :

- **Sept mois** pour les salariés justifiant d'une activité de six mois au cours des vingt-deux derniers mois précédant la fin du contrat de travail ;

- **Vingt-trois mois** pour les salariés justifiant d'une activité de quatorze mois au cours des vingt-quatre derniers mois précédant la fin du contrat de travail ;

- **Vingt-trois mois** pour les salariés justifiant d'une activité de seize mois au cours des vingt-six derniers mois précédant la fin du contrat de travail ;

- **Trente-six mois** pour les salariés âgés de cinquante ans et plus à la fin de leur contrat de travail justifiant d'une activité de vingt-sept mois au cours des trente-six derniers mois précédant la fin du contrat de travail.

L'emploi, notre préoccupation principale

Alors qu'actuellement se négocie au niveau du groupe un accord de **gestion de l'emploi et des compétences (GPEC)**, accord qui a pour but d'éviter les licenciements de salariés en cas de restructuration

- plus de 1300 salariés de LCM la filiale Logidis du groupe voient leur entrepôts fermés ou vendus,

- on annonce 1700 suppressions de poste dans les sièges et services centraux,

- tous les jours des petites unités sont restructurées dernière en date le service étude de la société CAF (Carrefour administratif France) est transféré aux hypers en supprimant au passage quelques postes. Les salariés seraient recasés chez Interdis qui vient de transférer 50% de son personnel à d'autres filiales. On croit rêver !

Il est intéressant de jeter un coup d'oeil sur le bilan de l'accord de méthode pour la simplification administrative (comptabilité).

Sur 1123 salariés à la comptabilité : 1058 ont été reçu en entretien 23 attendent toujours !

137 salariés en attente de reclassement

25 qui ont refusés toute les propositions

52 départ de l'entreprise

16 départ à la retraite

36 contrats suspendu

21 en attente de CIF bilan de compétence etc.

soit un total de **287** personnes.

244 personnes sont reclassés combien dans ce nombre ont eu peur d'un licenciement et on accepté n'importe quoi?

592 reste en poste.

Carrefour en 2 ans d'accord de méthode n'a pas trouvé de solution pour 54 % de salariés à reclasser.

Si on se fit à la préconisation de base qui était de conserver 2 personnes au Pict et 0.5 à la comptabilité achat on s'aperçoit que beaucoup de directeurs ont conservé plus de personne que prévues environ 92 personnes.

Il est clair au vu les difficultés de reclasser 500 personnes ont peu s'inquiéter pour l'avenir des autres restructurations.

Le seul point positif est que l'accord de méthode interdit tous licenciements ou mutation de poste sans l'accord des salariés.

Les + que la CFDT veut en matière de rémunération !

(extraits de la plate forme revendicative CFDT 2006)

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

☞ 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...).

☞ Extension du titre restaurant à tous les magasins.

☞ Mise en place des chèques vacances et des avantages qui y sont liés.

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

☞ Mise en place d'une prime dite de "salissure".

☞ Pour les travaux importants une prime doit être allouée aux salariés en subissant les aléas

☞ 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

☞ Une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications, l'ancienneté.

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

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

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

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



AGIR POUR OBTENIR



Le 9 avril 2004 la CFDT Carrefour appelle à un débrayage national d'une heure



Le 25 mars 2005 la CFDT Carrefour appelle à une grève nationale d'une journée

Le 5 décembre 2002 la CFDT Carrefour rassemble 300 militants à Paris



LE TITRE RESTAURANT

Un complément de revenu

Le titre restaurant (ou Chèques Déjeuner) a été institué pour permettre aux salariés des entreprises ne disposant pas d'un local de restauration de consommer un repas au restaurant à des conditions financières avantageuses, leur employeur prenant en charge une partie du prix de ces repas.

Le titre Restaurant permet aux salariés de l'entreprise de bénéficier d'un pouvoir d'achat supplémentaire pour le repas représentant jusqu'à 1075,8 € par an* totalement exonéré de charges sociales et net d'impôts !

* Avec une participation employeur de 4,89 € par ticket, l'augmentation du pouvoir d'achat s'élève à 1075,8 € par an (4,89 € x 220 jours ouvrés).

La situation Carrefour

Chez Carrefour la situation est disparate. car le titre restaurant n'est pas obligatoire et ne figure pas dans la convention collective d'entreprise.

C'est un droit acquis dans de nombreux magasins particulièrement dans les ex Euromarché et ex Continent où il figurait dans leur accord d'entreprise.

Son montant varie en fonction des usages.

Les salariés des magasins issus des sociétés Euromarché et Continent bénéficient d'une participation de l'employeur.

Cette participation est de 1€50 chez les **ex Continent** (28 magasins)

Cette participation est de 1€ 85 chez les **ex Euromarché** (29 magasins).

Les salariés d'**Hyparho** (12 magasins) bénéficient d'une participation de 2€30.

De nombreux magasins **Carrefour ouvert avant 1985** (45 magasins) bénéficient d'une participation de l'employeur. Le montant est souvent inférieur à 1€ 50.

Dans quelques magasins le comité d'établissement participe au financement du chèque déjeuner. (Pour la CFDT c'est

d'abord à l'employeur de financer).

Des magasins bénéficient de cantine souvent gérées par le comité d'entreprise comme Chalons en Champagne, Montesson, Vitrolles... La participation financière de la direction prend différentes formes

La restauration Carrefour

Participation de l'employeur en 2004: 140,23 euros

Le bilan social 2004 indique que Carrefour Hypermarchés dépense 9 613 000 euros par an pour la restauration soit pour un effectif moyen de 68 550 salariés 140,23 euros par personne et par an.

Nombre de chèque déjeuner par an :

220 tickets pour 220 jours travaillés.

Participation possible de l'employeur: 1075,80 euros

220 tickets multiplié par 4,89 euros (le montant maximum d'exonération) = 1075,80 euros par an et par salarié.

Carrefour peut mieux faire !

Des milliers de salariés Carrefour ne bénéficient ni de titre restaurant, ni de restaurant d'entreprise.



NOUVEAU

Le plafond* d'exonération passe à 4,89 € : profitez-en pour **augmenter** la valeur de vos tickets !



- Votre participation** patronale est exonérée de charges dans la limite de 1 075,8 € par an et par salarié (4,89 € x 220 jours travaillés).
- Vous renforcez la motivation de vos salariés en leur attribuant un complément de pouvoir d'achat non imposable.

Sociétés	Magasin bénéficiant du titre	Participation employeur	Nombre de titre par an	Montant annuel maximum
Ex Euromarché	25	1,52€	220	334,40€
Ex Continent	28	1,85€	220	407,00€
Carrefour av 85	45	1,50€	200	300,00€
Total	98	estimation		

* La contribution maximale exonérée de l'employeur au titre restaurant passe de 1074 à 1075,8 à partir du 1^{er} janvier 2006.
** La participation patronale de l'employeur doit être comprise entre 0,50 et 4,89 € de valeur du ticket. Elle est exonérée de charges sociales et fiscales jusqu'à 1075,8 €.

LE TITRE RESTAURANT

La législation du titre restaurant

Le titre Restaurant peut être mis en place dans toutes les entreprises à partir de 1 salarié.

Seuls les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier.

Le cofinancement est obligatoire entre l'employeur (et/ou le Comité d'Entreprise) et le salarié (participation de l'employeur comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre).

Exonération de charges sociales et fiscales jusqu'à 4,89 € de participation employeur par jour et par salarié.



□ Le titre restaurant

- Un support de paiement remis par les employeurs à leur personnel salarié pour lui permettre d'acquitter tout ou partie du prix de leur repas (compris dans l'horaire de travail journalier).

- Il peut être mis en place dans toutes les entreprises à partir d'un salarié.

- Le cofinancement est obligatoire entre employeur et salarié, la participation employeur étant comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.

□ Bénéficiaires

Les titres restaurant acquis par une entreprise ne peuvent être utilisés que par les salariés employés par l'entreprise.

Cas particuliers :

- **Le personnel intérimaire.** Il doit bénéficier des mêmes avantages et dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise dans laquelle il effectue la mission.

- **Les salariés à temps partiel** bénéficient des titres restaurants tant que le repas se situe entre deux plages horaires de travail journalier.

□ Conditions horaires

- Le salarié ne peut recevoir qu'un

titre restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier.

- Un salarié ayant deux repas dans son horaire journalier peut bénéficier de 2 titres restaurant.

- Les titres ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés, sauf s'ils portent la mention contraire apposée par l'employeur au bénéfice du personnel travaillant ces mêmes jours.

- Le personnel, qui reprend son activité après la coupure du milieu de journée, peut bénéficier de titre restaurant (exemple 9 h - 12 h et 14 h - 18 h)

- Tout salarié dont l'horaire de travail prend fin après 12 h 00 ou débute avant 13 h 30 à droit aux titres restaurant (exemple 8 h - 12 h 30 ou 13 h - 18 h)

- Tout salarié dont l'horaire recouvre la coupure du repas à droit à un titre restaurant (exemple 10 h - 15 h)

- Le personnel dont l'horaire de travail ne chevauche pas la coupure de repas n'a pas le droit au ticket.

- Tout salarié dont l'horaire de travail quotidien se termine avant 12 h ou commence après 13 h 30 n'a pas droit au ticket.

- Pour le repas du soir l'horaire doit être compris entre 18 h et 21 h 30.

□ La prise du repas

- Il n'est plus exigé, que le repas comporte au moins un plat chaud cuisiné.

- Un seul titre restaurant est utilisable par repas (en pratique, il est toléré d'en utiliser deux maximum par repas).

- Il est interdit de rendre la monnaie sur un titre restaurant.



Pub gratuite pour les deux principaux opérateurs

- L'usage du titre-restaurant suppose la liberté de choix d'un fournisseur autorisé à recevoir les titres, surtout si le salarié ne tire aucun avantage de l'obligation d'un restaurant imposé par l'employeur.

- Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans le département du lieu de travail des salariés bénéficiaires et les départements limitrophes à moins qu'ils ne portent, de manière très apparente, une mention contraire apposée par l'employeur, sous sa responsabilité, au bénéfice exclusif de ceux de ses salariés qui sont, du fait de leurs fonctions appelés à des déplacements à longue distance.

- En plus du titre-restaurant, dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local de restauration.

❑ Validité d'un titre restaurant

- Le titre restaurant est utilisable pendant une période de 14 mois.

Chaque année, le fournisseur édite un nouveau millésime à compter du 1er décembre de l'année N-1. Les tickets de ce millésime sont valables jusqu'au 31 janvier de l'année N+1.

Les tickets non utilisés à cette date par les salariés doivent être restitués avant le 28 février, afin de procéder à leur remboursement.

- Les salariés qui n'ont pas utilisé leurs titres restaurant au cours de l'année indiquée peuvent les rendre à leur employeur. Ce dernier peut obtenir le remboursement auprès de l'émetteur jusqu'au



28 février de l'année suivant

❑ La ristourne

- Représentant la contre-valeur des titres restaurant non présentés à l'encaissement dans les délais légaux, la ristourne est répartie tous les ans entre les entreprises clientes au prorata de leurs commandes.

- Elle doit être versée au Comité d'Entreprise ou, à défaut, être affectée aux œuvres sociales du personnel (art.12 du décret n°67-1165).

❑ Valeur du titre et exonérations

- Lorsque l'employeur contribue à l'acquisition des titres par le salarié bénéficiaire le complément de rémunération qui en résulte pour le salarié est exonéré.

- La part patronale (comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre) est exonérée de toutes charges sociales et fiscales jusqu'à un plafond de 4,89 € par titre (1er janvier 2006).

La fourniture des titres aux salariés sont totalement exonérée de cotisations de Sécurité sociale, de la taxe sur les salaires et des cotisations d'assurance-chômage,

**Charges sociales : cotisations URSSAF, cotisations ASSEDIC,*

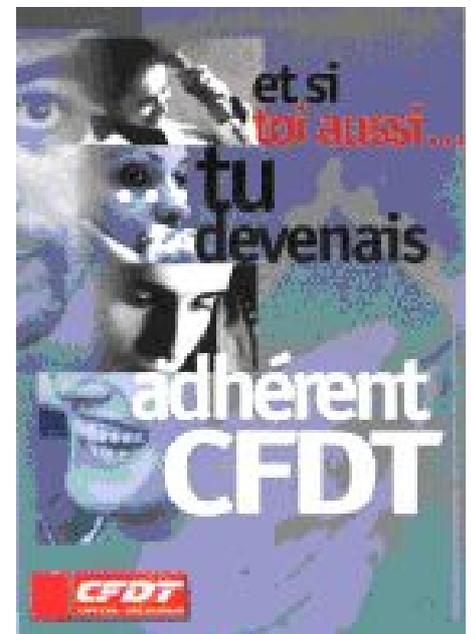
cotisations retraites, CSG et CRDS.

**Charges fiscales : Taxe d'apprentissage, Participation à la construction, Participation à la formation continue, Taxe sur les salaires.*

L'employeur peut donc accorder jusqu'à **1075.8 € de pouvoir d'achat supplémentaire par an à chaque salarié** sans payer un euro de charges patronales.

- **La contribution de l'employeur ne peut excéder 60 %, ni être inférieure à 50 % de la valeur libératoire des titres.**

- Si la part patronale excède 4,89 € par titre, l'excédent doit être intégré dans l'assiette des impôts et cotisations sociale



LES CHEQUES-VACANCES

Un pouvoir d'achat supplémentaire

Grâce à ce système, le salarié jouit d'un pouvoir d'achat supplémentaire.

Il permet au bénéficiaire de se constituer un budget vacances et de mettre en place une épargne minimale.

Il apporte une majoration de ce budget, grâce à la contribution de l'entreprise ou de l'organisme social, qui varie de 20 à 80 %.

Les sommes attribuées sous la forme de chèques-vacances ne sont pas soumises à l'impôt dans la limite d'un SMIC mensuel.

De plus, de nombreux prestataires offrent des avantages supplémentaires aux porteurs

L'employeur n'est pas soumis aux cotisations sociales sur sa participation.

Tout au long de l'année, les chèques vacances permettent de régler toutes les dépenses liées à l'hébergement, à la restauration et aux transports, mais aussi pour prendre des leçons d'équitation, de golf, de tennis, visiter des châteaux, des musées, aller au théâtre...

Principe

Le principe est comparable à celui des chèques-déjeuner : des employeurs acquièrent auprès de l'ANCV des chèques-vacances, puis les redistribuent aux salariés qui ne payent qu'une partie de la valeur des chèques attribués.

Les salariés ouvrent un Plan d'Épargne d'une durée de quatre à douze mois. L'entreprise abonde à hauteur de 25 à 80 % de cette épargne.

Le comité d'entreprise peut intervenir en complément de l'employeur dans ce financement, ou même prendre totalement à sa charge le complément versé. Le salarié reçoit ensuite des chèques-vacances à hauteur du capital épargné

Autre formule possible, cette fois sans plafond fiscal pour les salariés : la distribution directe des chèques-vacances par les CE, qui les achètent et les proposent en fonction de leurs propres critères.

Négociation

Pour bénéficier des chèques-vacances, il faut préalablement qu'une convention soit signée entre l'employeur, le comité d'entreprise, et l'ANCV (l'Agence nationale pour les chèques-vacances).



Bénéficiaires

Tous les salariés peuvent bénéficier de chèques-vacances à la seule condition que les revenus de leur foyer fiscal n'aient pas dépassé un certain montant.

En 2006, sont concernés les salariés dont le revenu fiscal de référence pour 2004 (figurant sur l'avis d'imposition pour 2005) est égal ou inférieur à 17 182 euros pour la 1ère part, majoré de 3 987 euros par demi-part supplémentaire.

Ce qui pour les employés de Carrefour est assez rare.

Utilisation des chèques-vacances

Ils peuvent être utilisés par le bénéficiaire ou les personnes fiscalement à sa charge chez les prestataires de services conventionnés par l'ANCV.

Les chèques-vacances sont nominatifs. Leur valeur est préimprimée. Il existe des coupures de 10 ou 20 euros .

Validité

Il est valide pendant les deux années civiles qui suivent l'année d'émission.

Non utilisé, il peut être échangé dans les trois mois qui suivent cette limite de validité

Au-delà de ce délai de 3 mois, les



chèques-vacances sont périmés. Le salarié peut alors, sur sa demande motivée, obtenir le remboursement immédiat de sa contribution à l'achat des titres non utilisés.

Modalités d'attribution

Ils varient en fonction des deux cas de figure possibles :

- La convention est signée avec un employeur

Les achats de chèques-vacances se font pendant plusieurs mois (entre 4 et 12 mois) selon un plan d'épargne établi au sein de l'entreprise.

Le salarié verse de 27,41 euros à 274,19 euros par mois, depuis le 1er juillet 2005 (2 à 20% du SMIC sur la base de 169 heures).

L'employeur participe à hauteur de 20 à 80% du montant de l'épargne. La fraction de la valeur des chèques-vacances prise en charge par l'employeur doit être plus élevée pour les personnes dont les rémunérations sont les plus faibles.

- La convention est signée avec un comité d'entreprise

Dans ce cas, les comités d'entreprises ont toute liberté pour déterminer les critères d'attribution en fonction de leurs priorités d'action sociale.

Avantages pour tous

Pour les salariés

Il permet au bénéficiaire de se constituer un budget vacances et de mettre en place une épargne minimale.

Il apporte une

majoration de ce budget, grâce à la contribution de l'entreprise.

Les sommes attribuées sous la forme de chèques-vacances ne sont pas soumises à l'impôt dans la limite d'un SMIC mensuel.

De nombreux prestataires offrent des avantages supplémentaires aux porteurs de chèques-vacances :

- la SNCF accorde une réduction de 50 % (au lieu de 25 %) sur le billet de congé annuel.

- Hôtels, clubs de vacances, campings, monuments historiques, musées... proposent un accueil privilégié et des réductions pouvant aller jusqu'à 50 % à certaines périodes.

Pour les employeurs

Côté employeur, l'octroi de chèques-vacances est également avantageux puisque les sommes distribuées sont exonérées de certaines charges (1 % formation, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires).

Pour les comités d'entreprise

Pour leur part, les Comités d'Entreprise sont exonérés des charges sociales sur la valeur des chèques qu'ils distribuent.



6,3 millions de bénéficiaires, dont 2,5 millions déclarent qu'ils ne seraient pas partis en vacances sans les chèques-vacances.

L'ANCV touche aujourd'hui 19 500 prescripteurs, dont 16 000 comités d'entreprise.

Les chèques sont acceptés par plus de 135 000 prestataires (hôtels, SNCF, clubs de sport, forfaits de ski, musées...).

Les titres peuvent être utilisés pour :

- l'hébergement (du camping au gîte rural, en location, auberges de jeunesse, clubs et villages de vacances...),

- la restauration (petit-déjeuner ou dîner de gourmet, dans les auberges traditionnelles, brasseries, crêperies, pizzerias...),

- les voyages et transports (trajets en train, bateau ou avion, péages d'autoroute, agences de voyages agréées),

- le sport et les loisirs (piscines et clubs sportifs de tous niveaux, privés ou municipaux, pour les enfants, colonies de vacances ou parcs d'attractions, location de matériel de sport...),

- la culture et la découverte (visite de monuments, châteaux, musées, places de spectacles, cinéma...).

LA CARTE SALARIE

Client Carrefour et salarié

Le salarié Carrefour un client privilégié.

La CFDT veut le faire reconnaître.

Une remise plus importante

Pas de plafond de la ristourne.

Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois et sur l'essence

La carte salarié, pour d'autres avantages

carte Pass ou bancaire gratuite,

crédit, assurances,

infos et offres privilégiés

La possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif



En juillet 2003 la remise sur achat devenait réalité grâce à un accord signé entre la direction et la CFDT.

En demandant et popularisant une remise sur achat de 5%

pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offerte à tout le personnel la CFDT veut obtenir un réel gain de pouvoir d'achat.

❑ Les irrégularités

Crédits 4 et 10 fois

Il avait été convenu dès la signature que cette remise serait appliquée sur les crédits 4 ou 10 fois accordé à ces clients par Carrefour. A ce jour, soit plus de 3 ans après ces engagements rien n'est fait.

Remise à la pompe

C'est écrit clairement la remise fonctionne pour l'essence. Pourtant avec la carte Pass ça ne fonctionne toujours pas.

❑ Avantages complémentaires

Quand nous avons proposé cette ristourne nous l'avions complété par une demande d'une véritable "carte salarié" apportant à chacun de nombreux avantages.

Nous voulons obtenir une véritable relation commerciale privilégiée avec Carrefour.

L'essentiel de nos besoins sont couverts par le groupe. Nos **besoins quotidiens** avec Carrefour, Champion, ED, Promocash, **financier et prêts** avec S2P, **assurances** avec Assurances Carrefour, **essence** avec Carautoroute, **spectacle** avec France Billets etc Pourquoi ne pas bénéficier d'avantages commerciaux (des remises, des crédits moins chers, une assurance gratuite, des points cadeaux) en notre qualité de salarié .

Nous pensons à la CFDT que Carrefour peut apporter à ses salariés des offres commerciales très compétitives, la remise sur achat a été un premier pas nous souhaitons franchir une nouvelle étape.

Mise en place	Remise	Plafond annuel	Remise en euros	Plafond exceptionnel
07/2003	3%	5300,00€	159,00€	
04/2004	5%	5300,00€	256,00€	En fin d'année
2005	5%	6240,00€	312,00€	A la rentrée



10% de remise

- + de pouvoir d'achat
- + d'intéressement
- + de participation
- + de chiffre d'affaire
- + de marge

C'est profitable à tous !



Pour mieux vivre dans l'entreprise

La création d'une crèche d'entreprise est aujourd'hui accessible financièrement

Elle permet à l'entreprise de soigner son image et de conserver ses meilleurs éléments.

Elle permet aux salariés de mieux concilier travail et vie privée.

Elle permet de profiter des aides de l'état et des allocations familiales

Carrefour emploie 40 674 femmes dont une grande partie à temps partiels.

Les horaires de travail s'étalent de 3 heures du matin à 22 heures et plus.

Qui trouver pour garder les enfants d'autant que beaucoup d'employés sont en situation monoparentale.

Les crèches sont totalement inadaptées aux horaires de la grande distribution. Quant aux assistantes maternelles agréées, elles acceptent rarement ces contraintes.

Dans une ville comme Orléans, mais ce pourrait être ailleurs, le groupe Carrefour emploie plus d'un millions de salariés dans ses deux hypermarchés, ses trois Champion, ses deux ED sans parler des magasins de proximités. Bien assez de monde pour remplir une crèche d'entreprise sans oublier les clients eux aussi intéressés.

En 2002 la Fédération du commerce et de la distribution, qui compte notamment parmi ses adhérents Carrefour, a signé le 14 février avec l'état "une convention-cadre pour le développement de l'accueil collectif de la petite enfance dans les zones d'activité".

Les horaires d'ouverture des futures crèches pourraient s'étendre jusqu'à 60 heures hebdomadaires.

Face au problème persistant de la garde des jeunes enfants, le gouvernement a décidé lors de la Conférence de la famille d'avril 2003 de faciliter la création de crèches d'entreprise.

Des initiatives qui trouvent, on l'imagine aisément, un écho favorable au sein de l'entreprise. La crèche d'entreprise est un service très bien vu des salariés : les heures de garde proposées sont généralement adaptées aux horaires de travail, sans que le coût ne soit plus élevé.

Un intérêt pour l'employeur

La crèche d'entreprise est une réponse efficace à des obstacles plus concrets dans la gestion de l'entreprise.

Seulement 9 % des enfants de moins de

trois ans ont une place dans une crèche. Or les autres modes de garde sont parfois des solutions bancales, ce qui peut pousser les parents à l'absentéisme.

Concrètement

Il faut compter six mois à un an pour créer une crèche. L'ouverture d'une place de crèche coûte de 12 à 14 000 euros. La CNAF (*Caisse nationale d'allocations familiales*) prend en charge 40 à 80 % du budget nécessaire, en fonction du degré d'innovation du projet.

Le Conseil général et la mairie financent également le projet, le solde revenant à l'entreprise, qui bénéficie pour cela d'un crédit d'impôt familles.

Une fois la structure créée, les parents-salariés paient le même prix que dans une autre crèche, c'est-à-dire entre 0 et 400 euros suivant leurs revenus et leur quotient familial.

Pour une crèche de trente places, il faut compter environ 300 000 euros de charges d'exploitation.

La CNAF, la mairie et le conseil général supportent, là aussi, une partie des charges, à condition qu'un tiers des places reviennent à la municipalité. L'entreprise paie le solde et bénéficie, à nouveau, du crédit d'impôt familles.

Ces mesures incitatives pourraient avoir d'autant plus d'effets que la nouvelle génération de salarié s'avère être très sensible aux avantages offerts par l'entreprise pour un meilleur équilibre "vie professionnelle- vie personnelle".

Les mesures d'aide aux crèches d'entreprise

Lancement du "plan crèches"

200 millions d'euros permettront de créer 20 000 places supplémentaires. Le plan est orienté en faveur des projets les plus innovants et souples pour les parents. Il soutient en particulier la création de crèches d'entreprise et interentreprise, en partenariat avec les CAF et les collectivités locales.

L'ouverture au secteur privé

Des crèches privées pourront bénéficier d'un financement public.

Le crédit d'impôt familles

Les entreprises se verront remboursées 25 % des sommes investies en déduction des impôts à payer. Elles pourront également déduire 35 % des charges de création et de fonctionnement du montant imposable.

Un nouvel enjeu social

Le coût des complémentaires santé augmente.

Les directions ne veulent plus payer davantage, les cotisations des salariés sont plus chères et les prestations sont rationalisées au maximum.

Dans une logique d'individualisation du collectif la chasse aux économies met à mal la solidarité sur laquelle repose pourtant, en théorie, ces contrats collectifs.

Les contrats prévoyance obligatoires sont en place chez Carrefour depuis si longtemps que tout le monde les tiens pour acquis.

Le contexte actuel où la Sécurité Sociale dérembourse une liste de médicaments qui s'allonge chaque mois un peu plus, met en place le parcours de soins avec médecin traitant et autres mesures destinées à compenser son déficit, l'augmentation des dépenses de santé liées au vieillissement de la population, entraînent une hausse le coût des contrats complémentaires santé.

L'augmentation du coût des cotisations des salariés est une tendance lourde est très mal vécue d'autant qu'elle s'accompagne souvent d'une baisse des prestations.

Auparavant consensuelles, les renégociations d'accords santé se tendent à l'heure où les salariés mesurent mieux l'importance du budget santé.

Limiter les garanties

Carrefour qui prend en charge en moyenne 50% du coût du régime santé complémentaire semble de moins en moins enclins à suivre l'augmentation structurelle des coûts des contrats.

L'entreprise commence à raisonner à participation constante et cherche par tous les moyens à éviter l'augmentation des coûts. Des syndicats acceptent aujourd'hui de remettre en cause les principes mêmes de la prévoyance .

Quelques pistes évoquées:

- Il faut identifier les niveaux de prestations qui relèvent de la solidarité et ceux qui pourraient s'assimiler à du confort.

- Il faut éviter les garanties inflationnistes, notamment en matière dentaire ou en optique.

- Il faut suivre les gestionnaires imposent de passer par des plates-formes où des conseillers valident des devis d'optique ou dentaire.

- Les retraités font les frais des éco-

nomies. Des contrats spécifiques s'appliquent maintenant à ces derniers avec des augmentations conséquentes.

- Les régimes complémentaires vantent des grilles tarifaires spécifiques pour les célibataires ou les parents isolés.

- La cotisation, indexée sur le salaire se développe. Cela permet de ventiler des cotisations en fonction de l'âge.

- Bien que la distinction entre cadres et non cadres sur les régimes de prévoyance est en voie de disparition Carrefour les conserve.

- Des entreprises ajoutent une sur-complémentaire santé facultative au socle de la complémentaire obligatoire.

- Le niveau des cotisations de ces contrats dits collectifs est susceptible de varier selon le statut familial, le salaire et l'âge.

- On peut s'attendre que demain un employeur demande des cotisations majorées pour ses salariés fumeurs ou obèses

Dans une logique d'individualisation du collectif la chasse aux économies met à mal la solidarité sur laquelle repose pourtant, en théorie, ces contrats collectifs.

A la CFDT nous ne refusons pas de partir à la chasse au gaspi et de trouver de nouvelles pistes mais nous voulons garder les principes de la prévoyance.

Cette recherche passe par la mise en concurrence des prestataires pour choisir le mieux disant. Non pas avec pour seul but de changer de prestataire mais pour obliger toutes les parties à une remise à plat de la prévoyance prestations, cotisations, harmonisation des régimes, prestataire.

