

L'Hyper !

N°217/06

27 mars 2006

16 pages



Consultations Décisions



▼ Ouverture

Indice et infos page 02

Le travailleur pauvre page 03

▼ Emplois

LCM manif à Mondeville page 05

▼ Consultations

Un accord pour 70 000 salariés page 06

Actions 2006 page 08

▼ Elections

Qui est majoritaire ? page 11

▼ NAO ailleurs

L'un signe, l'autre pas page 12

▼ Le CPE

Actions le 28 mars 2006 page 15

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Je souhaite revenir sur cette journée de solidarité. Solidarité, appeler comme cela !!! si tout le monde participe et bien-sur si ces sommes sont utilisées au projet fixé initialement.

*Ce qui me choque: Les salariés sont réquisitionnés pour cette journée mais l'employeur enregistre du CA, de la marge, qui aide à baisser ses frais fixes et surtout **augmente son résultat** d'entreprise - le calcul peut être fait le résultat France divisé par 214 jours - pourquoi l'entreprise ne verse-t-elle pas cette partie de résultat au fond de solidarité (résultat fournis par les salariés)*

Jean-Paul, DS CFDT Cadre

ou mieux que l'entreprise prenne cet effort à sa charge et rémunère les salariés de cette journée.

La CFDT ne signera aucun accord qui consiste à faire travailler les salariés 7 heures sans rémunération, importe peu la forme le fond reste ! En 2005 on a manifesté pas pour moduler ce vol mais pour qu'on le retire ou que l'entreprise nous paye.

VIDEO SURVEILLANCE

Suite de l'affaire de la vidéo-surveillance ?



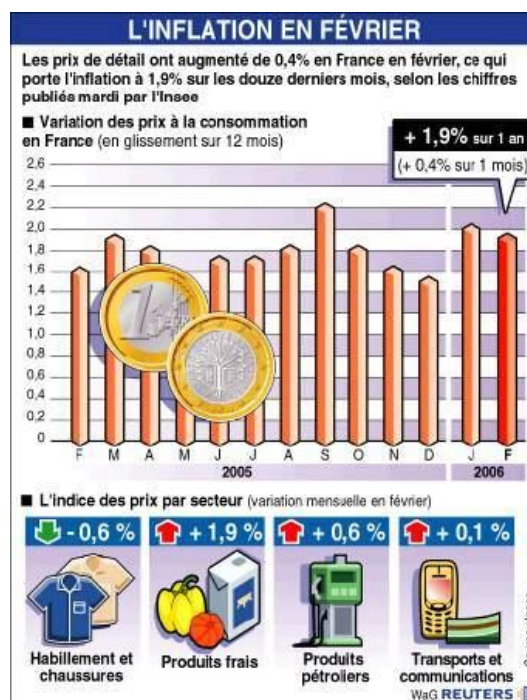
Le 22 mars 2006 Geoffroy BERGER, Directeur de l'Audit France, est nommé Directeur National Sûreté / Sécurité de Carrefour Hypermarchés

France.

Jacques LECLER, Directeur Sûreté, a quitté la société.

En ce qui concerne l'audit réalisé par l'entreprise les informations qui nous proviennent des magasins confirment ce que nous pensions, audit bidon fait pour communiquer auprès des médias pas pour régler le fond du problème.

INFLATION



Les prix de détail ont progressé de 0,4% en France en février. L'inflation sur les douze derniers mois ressort à 1,9%.

**"Travailleurs
pauvres"**

**La notion dési-
gne une personne
qui travaille mais
dont le salaire ne
permet pas,
malgré tout, à sa
famille de
s'extraire de la
pauvreté.**

**La France
compte entre 3,7
et 7 millions de
pauvres.**

**Cas typique du
"travailleur
pauvre" en
France: une
femme de
ménage ou une
caissière salariée
à temps partiel,
souvent faite de
mieux,
travaillant deux
heures très tôt le
matin et trois
heures tard le
soir, confrontée
au problème de
la garde de ses
enfants, tout cela
avec un salaire
très réduit.**

Le travailleur pauvre !

par Serge Corfa

La France compte deux million de "travailleurs pauvres" si on se réfère au seuil de pauvreté fixé à 60% du salaire médian (774 euros/mois pour une personne seule) retenu pour les comparaisons européennes.

Globalement, la France se situe dans la moyenne européenne avec près d'un pauvre sur deux (47%) "vivant dans une famille où au moins un des adultes travaille", contre 8 sur 10 aux Etats-Unis.

La France compte entre 3,7 et 7 millions de pauvres (7%), selon que l'on retient la définition française ou européenne de la pauvreté, une proportion moins élevée que dans le reste de l'UE (10,7% en moyenne) et que beaucoup d'autres pays développés (11% en GB, 13,7% au Portugal ou 17% au Etats-Unis).

"Avant, il y avait la peur du chômage et on pensait s'en sortir avec un emploi. Aujourd'hui, un emploi ne permet pas à coup sûr de sortir de la galère".

Une peur illustrée, aujourd'hui par la fronde contre le CPE, rebaptisé par ses opposants "Contrat Précarité Exclusion".

Le taux de chômage en France des moins de 25 ans qui atteint 23% est un des plus

élevés en Europe.

"Toute la question est de savoir si ces mesures vont créer des emplois qui débouchent sur des perspectives de carrière ou si elles se transforment en ghetto à vie".

Car qui dit travail précaire, dit pas de logement stable, pas de compte bancaire (4 à 5 millions de personnes, selon les associations), un accès aux soins limité et, au bout du compte, "un nombre croissant" de salariés piégés dans un "cercle vicieux" générateur de pauvreté.

L'action de la CFDT

Les jeunes

C'est ce constat qui pousse aujourd'hui la CFDT à refuser le CPE . Nous savons bien dans la grande distribution que nos patrons sont friands de jeune.

13 000 salariés de moins de 25 ans travaillent chez Carrefour. Ils sont dans les plus basses qualification, souvent à temps partiel avec les horaires les plus difficiles. Demain ils n'auront même plus le droit de se plaindre de peur d'être virés sans préavis et sans raisons justifiées.

Il est vrai que la plupart d'entre eux n'attendent même pas 6 mois pour s'en aller d'eux même écoeurés par l'ambiance et les conditions de travail et de rémunération.

Rémunération moyenne des employés Carrefour

(Bilan social 2004 derniers chiffres connus)

Rémunération Employés Carrefour	2002	2003	2004
Total masse salariale hommes	381 249 489,00€	375 370 183,00€	378 372 380,00€
Total masse salariale femmes	310 819 083,00€	305 647 967,00€	301 161 687,00€
Rémunération moyenne hommes	1555,00€	1520,00€	1559,00€
Rémunération moyenne femmes	1430,00€	1401,00€	1434,00€

La réponse trouvée par Carrefour c'est la taylorisation du travail qui permet ainsi de s'affranchir d'un personnel compétent donc formé et aguerri.

La CFDT est sensible à cette pauvreté de plus en plus perceptible qui atteint de plus en plus de salarié de l'entreprise. Nos revendications sont axées en priorité sur les plus pauvres d'entre nous sans oublier les anciens qui voient année après année les écarts se réduire.



A l'occasion de la décision des NAO, les délégués syndicaux ont abordé tout au long des débats ce thème: "comment obtenir de l'employeur des plus sociaux qui nous fassent avoir le fameux quart d'heure d'avance d'abord pour les plus pauvres".

Temps partiel

En mettant l'accent sur la revalorisation des contrats à temps partiel, l'augmentation significative des salaires minimum, la mise en place d'un nouvel échelon et toutes autres mesures qui tendent à améliorer la rémunération des salariés comme la remise sur achat qui fait baisser les prix des produits de première nécessité c'est bien pour lutter contre la pauvreté des employés que se bat la CFDT.

Chez Carrefour en moyenne 22 000 personnes soit 35% de l'effectif employés travaillent à temps partiel.

8148 personnes travaillent entre 30 h et 35 h 75,

2959 personnes entre 28 h 75 et 30 h,

10943 personnes moins de 28 h 75

Une grande partie de ce personnel n'a pas choisi de travailler à temps partiel et année après année il reste à ce statut alors que l'entreprise avec un turn-over énorme (plus de 30 000 personnes sont embauchées chaque année) pourrait leur proposer des revalorisation de contrat les amenant peu à peu à un statut de temps complet.

Aucun coût salarial supplémentaire pour l'entreprise, aucune difficultés de gestion des horaires déjà bien flexible avec la modulation et l'embauche massive d'étudiants .

Mais voila l'entreprise veut conserver son lot de personnel flexible et malléable à merci.

Rémunération

De même en mettant en place des formations réelles l'entreprise pourrait permettre aux salariés d'accéder à une qualification supérieure mais le but comme on le constate avec Mercure est plutôt que tout le monde soit au niveau IB rémunéré au smic.

Avec l'augmentation importante du smic ces dernières années les différences entre les minimas se sont amenuisées.

L'importance des tâches confiées au niveau IV , véritable chef d'équipe sont-elles rémunérées à leur juste valeur. Le jeu en vaut-il la chandelle !

5% de différence de salaire entre un niveau IB et IIB est-ce motivant ?

Avec le temps la grille de salaire se ressert et la motivation disparaît.

Il n'est que temps d'avoir une réflexion sur ce point.

Ecart de salaire chez Carrefour

1,7% d'écart entre le niveau IA et IB

5% d'écart de salaire entre un niveau IB et IIB,

12,1% d'écart entre le niveau IB et III B

24,3% d'écart entre le niveau IB et IV B

Niveau	Salaire mars 2006	Différence A/B	%	Différence niveau	%	Différence 1B ET IIB OU IVB	%
I A	1226,25€						
I B	1246,95€	20,70€	1,7%				
II A	1232,63€						
II B	1309,07€	76,44€	6,2%	62,12€	5,0%		
II C	1339,32€						
III A	1304,29€						
III B	1398,24€	93,95€	7,2%	89,17€	6,8%	151,29€	12,1%
IV A	1458,77€						
IV B	1549,54€	90,77€	6,2%	151,30€	10,8%	302,59€	24,3%
IV C	1579,80€						

Les salariés de LCM contre la vente de 7 entrepôts

Manifestations, actions en justice les salariés de LCM ne veulent pas être vendus et le disent !

Dans le même temps plusieurs sites se sont mis en grève pour soutenir cette action.

Tous les salariés se sentent solidaires.

Logidis Comptoirs Modernes
Logistique Multiformats



Le 22 mars 2006 malgré la pluie 150 salariés de LCM sont venus à l'appel de toutes les organisations syndicales exprimés leurs désespoirs face à la vente de 7 entrepôts à des prestataires de service. Symboliquement une gerbe a été déposée au pied du logo de l'entreprise devant le siège historique de Mondeville.

Par ce geste les salariés demandaient à la direction de revoir ses choix et de ne pas externaliser ses activités.

Au TGI de Caen les salariés sont venus soutenir l'avocat chargé par le CCE de porter plainte contre l'entreprise et de demander au juge de déclarer la vente des entrepôts illégale. L'avocat de Carrefour a refusé de plaider et le juge a reporté l'audience au 5 avril.

Les premières ventes devaient avoir lieu le 1er avril, date symbolique du pied de nez de la direction aux 800 salariés qu'elle chasse de l'entreprise !



Résultat des avis recueillis par la CFDT

La démocratie un exercice difficile mais nécessaire.

Le vote, pour la signature, recueille 74,19% de suffrages favorables.

La CFDT signera les accords NAO 2006.

Dans le même temps elle se mobilise pour continuer l'amélioration sociale du statut des salariés Carrefour.

Etat des lieux

70 000 salariés oeuvrant dans 191 établissements Carrefour sont concernés par l'accord 2006.

177 hypermarchés,

1 siège,

4 direction d'exploitation,

9 SAV régionaux.

Seuls les magasins de Riom et Brives ne sont pas concernés par cet accord.

La CFDT est présente dans 96 établissements (50%) et touche, vu les effectifs de ces établissements, plus de 60% des salariés Carrefour.

Consultations CFDT

La CFDT est la seule organisation syndicale qui depuis plusieurs années consulte les salariés avant toute décision.

En 2006 il était demandé de répondre à deux questions :

1) Etes vous pour ou contre la si-

gnature de l'accord 2006

2) Si non êtes vous d'accord pour participer à des actions syndicales, dont la grève, pour obtenir des améliorations plus importantes que celles que prévoit cet accord.

Les sections devez faire connaître 3 avis :

1) l'avis des salariés,

2) l'avis des salariés syndiqués à la CFDT

3) l'avis de la section CFDT en fonction des avis précédents.

Un exemple de résultat :

Ci-joint les résultats de la consultation des salariés de ----- (201 réponses) sur 444 employés (élections 2005 CFDT 219 voix)

Ensemble des salariés (y compris adhérents CFDT) :

Pour la signature 126 (63%) Contre 75 (37%)

Adhérents CFDT : Pour la signature 23 (56%) Contre 18 (44%)



La section de ... se prononce pour la signature de l'accord.

Les sections ont regretté le manque de temps (3 jours) pour consulter le personnel mais certaines sections ont obtenu l'avis de 70% des employés de leur magasin.

Des sections se sont félicités que la majorité des directeurs n'ait fait aucune entrave à cette consultation.

Certaines ont regretté des propos de responsables CGT invitant les salariés à ne pas donner leur avis (une attitude "stalinienne").

En général les sections ont joué le jeu de la démocratie.

A contrario pour diverses raisons certaines sections présentes n'ont pas consulté les salariés. Un raté que nous regrettons.

34 sections n'ont pas jugé utile de répondre à cette consultation !

La rencontre des délégués syndicaux CFDT

Vendredi 24 mars 2006 au siège des fédérations CFDT à Paris, les représentants des sections CFDT se sont réunis pour décider de leur po-

sition pour ou contre la signature des accords 2006.

56 sections étaient présentes (58,33%), 6 étaient excusées et ont fait connaître leur avis par e mail ou téléphone.

Au delà de cette consultation l'ordre du jour était copieux et les débats riches et passionnés.

Au menu

- la démocratie une valeur de la CFDT

- la représentativité de la CFDT chez Carrefour

- le bilan des négociations dans les autres sociétés

- le déroulement des NAO 2006, la position des autres organisations syndicales

- explications et conséquences des points de l'accord 2006.

- la journée de solidarité, le refus de principe de la CFDT

- les négociations en cours et celles à venir

- Après les négociations 2006, l'action continue !

Résultats des consultations

Avis des sections présentes

56 sections se sont exprimées soit 59,57% des sections CFDT Carrefour concernées

- 2 abstentions soit 3,57%

- 13 contre 23,21%

- 41 pour 73,21%

Avis des sections CFDT

Si on ajoute les sections qui n'étaient pas présentes mais qui ont donné un avis par téléphone ou e mail

62 sections se sont exprimés soit 65,95%

- 2 abstentions soit 3,57%

- 14 contre 22,58%

- 46 pour 74,19%

Décision

La CFDT signera l'accord d'entreprise du 15 mars 2006 dit NAO 2006 (négociation annuelle obligatoire)

La CFDT ne signera pas l'accord d'entreprise du 15 mars 2006 sur les modalités d'organisation de la journée de solidarité



Sylvain Macé DSC Carrefour, Serge Corfa DSN hypers, Thierry Babot DSC Sogara

Commentaires

Pour la CFDT, cet accord manque d'ambition et ceci se ressent dans l'appréciation des salariés.

On négocie à court terme et sur une petite échelle.

La CFDT ne retrouve pas l'essentiel de ses 10 priorités, particulièrement la carte salariée, dont la remise sur achat et l'extension des chèques déjeuner, mais tous les points proposés par la direction, sont dans notre plateforme revendicatrice.

Nous regrettons, l'absence de points sur les conditions de travail, le manque de revalorisation des contrats à temps partiel et la non extension de l'échelon « C » à tous les niveaux.

Néanmoins, la tendance à la baisse qu'imposait la direction sur les augmentations de salaires depuis maintenant 3 ans, semble remise en cause.

Il est clair que la direction a mis l'accent sur le salaire en négligeant les autres points.

La direction s'est certainement souvenu des mouvements de grève que la CFDT a déclenché au cours de l'année 2005 et du nombre important de manifestants.

Grâce à ces mouvements, nous avons réussi à faire revenir la direction (et FO qui avait signé), sur l'intéressement.

Cela nous a permis aussi cette année, d'avoir une augmentation de salaire que nous n'avons pas eu depuis 1995...

Comme quoi, quand les salariés «bougent», on réussit à obtenir des avancées !!!

Ce n'est qu'un début, continuons le combat !

2006, un temps fort pour la CFDT pour obtenir demain...

- la carte salarié
- le chèque déjeuner pour tous
- les niveau C pour tous
- la revalorisation des contrats temps partiel
- de meilleures conditions de travail dont la remise en cause des modulations
- une véritable carrière récompensant l'ancienneté et le savoir faire. Il faut un plus pour les plus anciens en terme de qualification , de contrat, de formation, de rémunération...
- une grille de salaire motivante.

Signer un accord n'est pas une fin en soi mais un bon début pour poursuivre positivement le dialogue avec l'entreprise.

Les sections syndicales CFDT n'ont pas l'intention de mettre une sourdine aux légitimes demandes des salariés.

Les négociations se font avant, pendant, après au national mais aussi dans les magasins.

Tout au long de l'année 2006 les délégués CFDT sur tous les terrains vont se mobiliser pour faire avancer vos revendications.

Avec eux, agissez !

REMARQUES DE CI DE LA

Vos question à Carrefour

Depuis mon embauche aucune formation qualifiante c'est ça être professionnel chez Carrefour?

Voici 6 mois et 1 jour que je suis en rayon, vous me donnez généreusement 20 euros d'augmentation, est-ce pour vous motivant ?

Je suis caissière à temps partiel depuis 10 ans, vous me refusez de revaloriser mon contrat alors que vous embauchez est-ce normal ?

30 ans de maison et toujours au niveau IB sans espoir de monter d'échelon est-ce valorisant ?

Je suis embauchée caissière niveau IIA, 6 mois après je suis au niveau IIB et 20 ans après je suis toujours caissière niveau IIB est-ce une carrière ?

Vous me versez une prime différentielle parce que la grille de salaire est régulièrement rattrapé par le smic est-ce le quart d'heure d'avance ?

Le plafond de la remise sur achat est de 6240 euros alors que je dépense plus dans mon magasin c'est ça votre sens du commerce ?

Je suis salarié depuis 5 ans , vous ne me donnez aucun avantage sur le client pour mon prêt nécessaire faute d'avoir des économies vous voulez que j'achète ailleurs ?

Dans mon magasin pas de chèque déjeuner, pas de cantine. Je dois soit manger un casse croûte soit aller au restaurant du centre commercial, c'est un choix ça ?



Vous avez souhaité que nous signons cet accord, vous ne souhaitiez pas dans l'immédiat partir pour des actions.

La CFDT signe l'accord NAO 2006 mais est-ce que pour autant nous sommes satisfaits ?

Vos questions demeurent, l'entreprise devra y répondre.

La CFDT avancement des propositions, soutenez là !

Pèle mêle de l'assemblée



Qui est majoritaire chez Carrefour ?

1er graphe) Ce n'est un secret pour personne FO est majoritaire chez Carrefour avec 49,2% des suffrages exprimés aux élections de comité d'établissement et la CFDT est la deuxième organisation syndicale avec 23,2% des voix.

Le résultat de FO est lié à sa présence massive chez Carrefour (aidé en cela par l'employeur). En 2004-2005 FO a présenté des candidats dans 158 établissements sur les 190 qui procèdent à des élections. Dans le même temps la CFDT ne se présentait que dans 84 établissements.

2ème graphe) Si on y regarde de plus près et qu'on ne prend que les 94 établissements où la CFDT est présente en 2005 le score s'inverse et la CFDT devient majoritaire avec 43,6% des voix.

3ème graphe) Enfin si on ne prend que les 65 magasins où la CFDT et FO s'affrontent les deux syndicats sont à égalité avec un léger avantage pour FO.

En 2006 la CFDT se renforce avec son implantation à **Montereau, Bercy, Epernay, Flins sur Seine, Calais Coquelle** et les magasins **Hyparolo** à majorité CFDT.

Au 1er mars 2006

102 sections CFDT

77 Carrefour Hypermarchés SAS

5 Sogara

9 Continent 2001

1 Hyper de la Vézères

1 Perpignan distribution

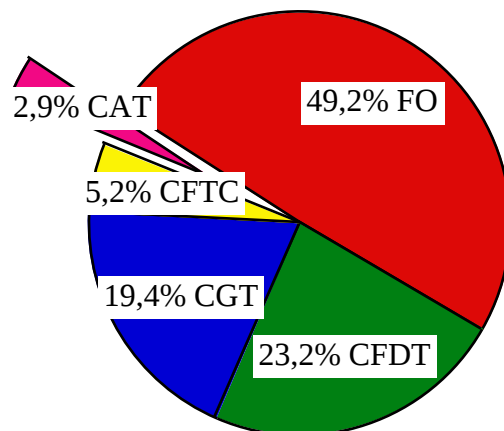
1 La Ciotat Distribution

1 SRD

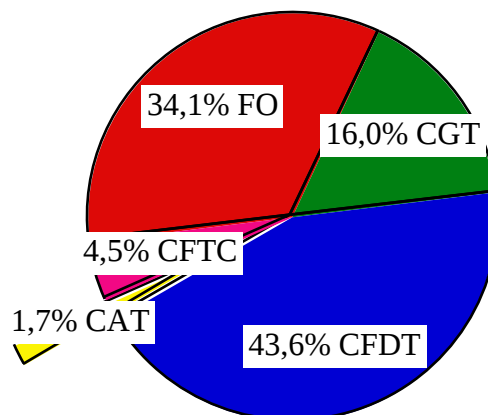
1 Carcoop

6 Hyparolo

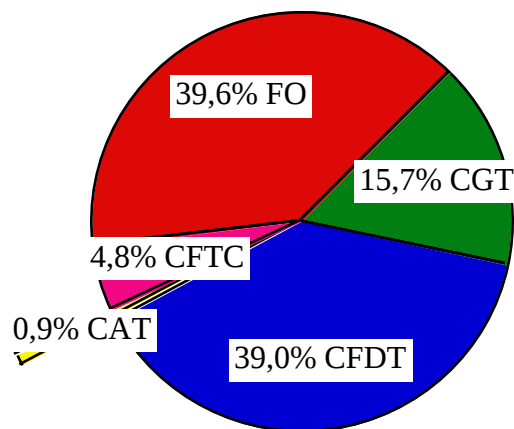
Tous les établissements des hypermarchés Carrefour



Les 94 établissements où est présente la CFDT



Les 65 établissements où la CFDT et FO s'affrontent



NAO 2006 DANS LE GROUPE CARREFOUR

L'un signe, l'autre pas !!!

**Champion
un donnant
donnant in-
acceptable !**

**Pour la
CFDT cet ac-
cord n'est
pas signable
en l'état.**



CSF (Champion)

Sur les NAO, aucun engagement de signature par qui que se soit. Pour la CFDT, un non à l'unanimité.

La CFDT envisage d'engager une procédure judiciaire à l'encontre de CSF pour négociation déloyale.

Nous contestons les manoeuvres de la direction sur les points suivants:

Le volontariat du travail du dimanche a été signé par la CFDT sur l'accord statut social de janvier 2004.

Depuis janvier 2005, la Direction remet en cause le volontariat du travail du dimanche (rappelons que les supermarchés peuvent ouvrir tous les dimanche matin).

Le fait de ne pas vouloir dissocier les accords salariaux et sociaux fait que nous n'avons aucun d'avantage à donner aux salariés car la contrepartie que doit donner le salarié est l'obligation de travailler le dimanche. **Ceci est inacceptable.**

Il y a des mesures que nous sommes prêt à négocier mais pas au détriment de mesure que nous avons déjà acté et signé dans des accords précédents.

Pour intéressement collectif, une consultations des sections est en cours, a priori la CFDT devrait être signataire.

En l'absence d'accord, la Direction appliquera :

Article 1- Révision salariale «employés»:

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de + 1,5 % sera appliquée au 1er mars 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2006) et + 0,5 % appliqué au 1er

TEMPS COMPLET			
Niveaux	ancienneté dans le niveau	Taux horaire minimum (pauses incluses)	Salaires "temps complet" (pauses incluses)
1A	jusqu'au 6 ^{ème} mois	8,08	1225,49
1B	à partir du 7 ^{ème} mois	8,43	1278,58
2A*	jusqu'au 6 ^{ème} mois	8,08	1225,49
2B	à partir du 7 ^{ème} mois	8,43	1278,58
3A*	jusqu'au 12 ^{ème} mois	8,21	1245,21
3B	à partir de la 2 ^{ème} année	8,51	1290,71
4A*	jusqu'au 24 ^{ème} mois	8,61	1305,88
4B	à partir de la 3 ^{ème} année	9,07	1375,65

La grille de salaire applicable au 1er janvier 2006.

octobre 2006 sur les salaires de base mensuels bruts (base septembre 2006).

Article 2- Fonds de solidarité

La Direction rappelle que le fonds de solidarité a été mis en place pour l'ensemble des salariés CSF dans le cadre des dispositions sociales du protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2005 du 4 mars 2005 et a pour objet d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs.

Le budget alloué à ce fonds pour l'année 2006 est de 70 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er mars 2006 au 28 février 2007.

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le cadre du protocole d'accord sur les NAO 2005 « dispositions sociales » du 4 mars 2005 demeurent inchangées.

Article 3- Travail des Dimanches

En contrepartie du travail régulier du dimanche, une majoration de 10% du salaire horaire de base prévue pour les employés travaillant habituellement le dimanche dont le contrat de travail est établi sur une durée d'au moins 22 heures hebdomadaires de temps de présence et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine, sera appliquée pour chaque heure de travail

**Rien que de la
réclame !!**



effectuée ce jour là.

Article 4 - Avantage spécifique aux salariés CSF sur les achats en magasin

En application de l'accord du 4 mars 2005, la Direction mettra en œuvre en 2006 au profit de tous les salariés de CSF une remise de 5% réalisée sur les achats effectués dans les magasins de la société (hors carburant) dans la limite 334 € par mois soit un plafond annuel de 4008€.

Il est par ailleurs rappelé que la mise en place éventuelle de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales et est également liée à l'utilisation de la carte PASS au sein des magasins Champion.

Cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.



ED

Une deuxième réunion a eu lieu le 22 mars. Les nouvelles pro-

positions de la direction:

Salaires

Magasin

- Employés augmentation de **1.7% en une fois ou 2 % en deux fois (1.5%et 0.5%) suppression du niveau 1**

- Agents de maîtrise: Les Pilotes actuels passent du niveau 4 au niveau 5 salaires brut 1526 euros

(contre 1458 avant)

- Les nouveaux pilotes embauchés seront à **1515 euros brut** niveau 5.

- Suppression du niveau 4.

- Les CDM Augmentation individuelle **et un plafond minimum garantie à 1.5%**

- Changement de l'attribution pour atteindre le niveau 6.

Entrepôt.

Employés augmentation de **1.7% en une fois ou 2 % en deux fois 1.5%et 0.5%**

Agent de maîtrise Maintient du niveau 4. Augmentation individuelle **et un plafond minium garantie à 1.5%**

- Chef d'équipe: possibilité de signer le nouveau contrat à 41 heures (Avenant 2005 Accord 35h 1999) augmentation moyenne de 107 euros brut / mois

Sociales

- Lundi de pentecôte: en négociation suite a nos remarques, nous avons demandé qu'il soit majoré comme un jour férié.

- Le temps d' Habillage et de Deshabillage est considéré comme temps de travail (rappel)

- Mutuelle: augmentation des cotisations des salariés de 15%

- Salarié statut Article 36 : changement de la gestion des cotisations des caisse de retraite pour l'ISICA.

- Mise en place d'une carte de remise sur achat de 5% pour l'ensemble des salariés ED

- Prime de vacance : revalorisation de tous les montants de 20 euros..



Carrefour Administratif France

La CFDT devrait être signataire de cet accord .

Augmentation de salaires :

+1.8% avec effet rétroactif au 01/01/2006 pour Employés et Techniciens (niveaux 1 à 5).

Revalorisation des minima d'embauche de + 1.8%.

Rémunérations encadrement (toujours individualisées s'effectueront dans le cadre d'une enveloppe globale).

Prime de clôture : 700 Euros à compter de la date de versement de la paie de Juin 2006

Versement de l'acompte de 75% de la prime annuelle avec la paie de novembre de l'année considérée.

Subvention repas : 4.10 Euros

Prime de panier : 3.70 Euros

Remise sur achat : Passe de 3 à 5%, dans la limite d'un montant d'achats mensuel de :

- 500 euros pour les mois de janvier, février, mars, avril, mai, juin, juillet, août, octobre, novembre.

- 600 euros pour le mois de septembre

- 640 euros pour le mois de décembre

soit un plafond annuel de 6240 euros

Plus des améliorations sur des absences autorisée pour circonstances de familles, sur les jours de fractionnement et les jours CAF.

A notre dernière réunion de CE, la Direction nous a informé que la carte PASS serait mise en circulation dans les magasins Champion fin premier semestre, courant du 2ème, et que nous pourrions bénéficier de la remise sur achat.

Nous n'avons pas obtenu satisfaction sur toutes nos revendications (bonus de 1000 euros, prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité, demande d'un contrat collectif d'allocation dépendance, retrait des jours de carence.....).

Concernant la gestion des absences maladie, la Direction nous propose de nous rencontrer le mardi 6 juin 2006, pour examiner l'évolution constatée du taux d'absentéisme, et discuter des améliorations voire des solutions à apporter.

Carrefour 

SYSTEMES D'INFORMATION

CSIF

Aucune organisation syndicale n'a signé l'accord 2006 proposé par la direction.

Un constat de désaccord a été signé.

Logidis Comptoirs Modernes
Logistique Multiformats

LCM

Négociation en cours mais la priorité des salariés c'est actuellement de rester travailler chez Carrefour



La CFDT consulte ses sections le 07 avril 2006. Une rencontre intersyndicale CFDT, CGT, FO, CFTC doit avoir lieu très prochainement

Propositions DRH

Salaires : hausses collectives de 1,9% à 1,50 % (pour une inflation prévue à 1,8%) avec clause de rencontre et d'ajustement minorée

Soit : 1,9% au 1A, 1,8% au 1B 1,7% au 2A et 1,5 % à partir du 2B (dont 0,7% au 01/10/06 pour tous) la hausse du coût de la vie devrait être de 1,8% en 2006

Rappel : la CFDT a relancé l'assignation de l'entreprise en TGI pour le non-paiement des pauses !

Les principales autres propositions :

Médaille du travail sous forme de diplôme et bon d'achat de: 75 euros pour 20 ans, 150 euros pour 30 ans, 250 euros pour 35 ans, 350 euros pour 40 ans

Avance de l'entreprise pour les arrêts maladie

Ristourne provisoire sur la période allant du 10 avril au 20/01/06

Temps de trajet rémunéré à 10% et récupérable en 1/2 Journée ou journée

Mise en place de commission condition de travail nationale et étude d'un accord

Alignement des droits pour absence pour les "PACSES"

Départ en Congé: rendre plus accessible les départs le samedi pour les loueurs de meublés

*10 jours
pour se faire plaisir*

CPE: Contrat Précarité Exclusion

Actions le mardi 28 mars 2006

Rencontre avec le Premier ministre

Les cinq confédérations syndicales sont sorties vendredi après-midi de leur entretien avec le Premier ministre en dénonçant son « refus total » de retirer le CPE. Dominique de Villepin a proposé une nouvelle rencontre « la semaine prochaine » et invité les organisations étudiantes et lycéennes à le rencontrer samedi matin.

La journée d'action mardi prochain est donc plus que jamais nécessaire.



Manifestement le Premier ministre n'a pas encore pris la mesure de ce qui se passait dans le pays. Il a refusé de retirer le CPE pour engager des discussions sur l'emploi et l'avenir des jeunes comme le lui demandaient unanimement les cinq confédérations.

L'intervention du président de la République, qui depuis Bruxelles, a confirmé que la loi devait s'appliquer a considérablement alourdi le climat de cette réunion. Dès son arrivée, François Chérèque, avait déploré la déclaration « très maladroite » de Jacques Chirac, ajoutant : « Je ne comprends plus à quoi sert le dialogue ».

L'intervention de François Chérèque a porté sur la situation du dialogue social dans le pays et le non respect par le

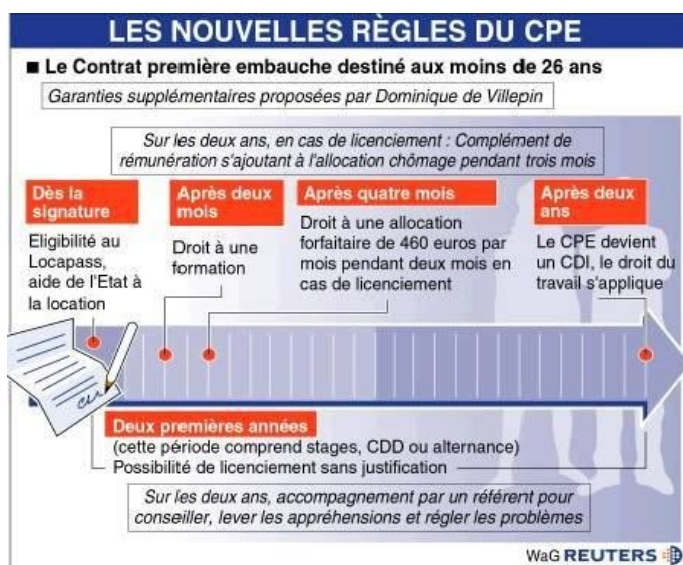
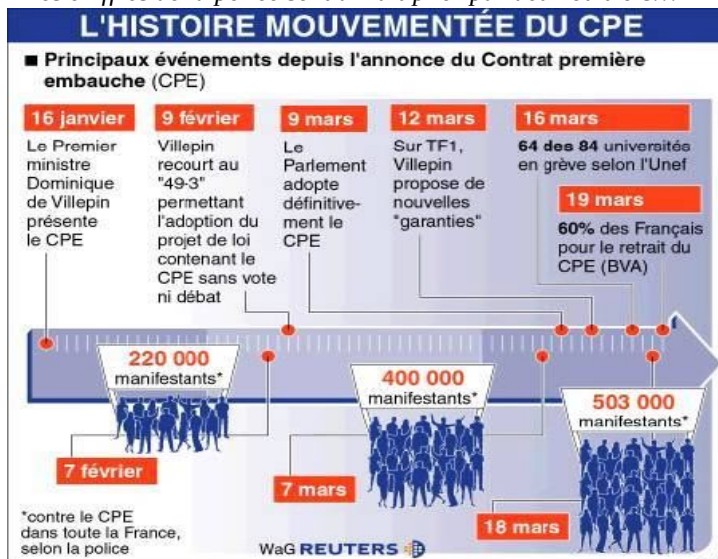
gouvernement des engagements pris dans le cadre de la loi sur le dialogue social. Le secrétaire général a expliqué les raisons pour lesquelles la CFDT refuse le CPE : mesure discriminatoire envers les jeunes, délai de préavis de deux ans et non justification du licenciement. Il a rappelé que la CFDT avait des propositions à faire pour répondre aux problèmes des jeunes et de leur insertion dans la vie active. Il a conclu en demandant une nouvelle fois au Premier ministre de retirer le CPE. Les interventions de tous les responsables syndicaux ont été dans le même sens.

Le Premier ministre a accepté d'avancer à samedi matin la rencontre avec les organisations de jeunes initialement prévue lundi prochain.

Cette rencontre n'a donc débouché sur rien de précis sinon une proposition du Premier ministre d'une nouvelle rencontre dans les prochains jours.

Pour la CFDT, la journée d'action du 28 mars est donc plus que jamais nécessaire pour que le gouvernement réponde à la demande des confédérations syndicales : retirer le CPE avant d'engager tout dialogue ou négociation sur l'emploi, la précarité et l'avenir des jeunes.

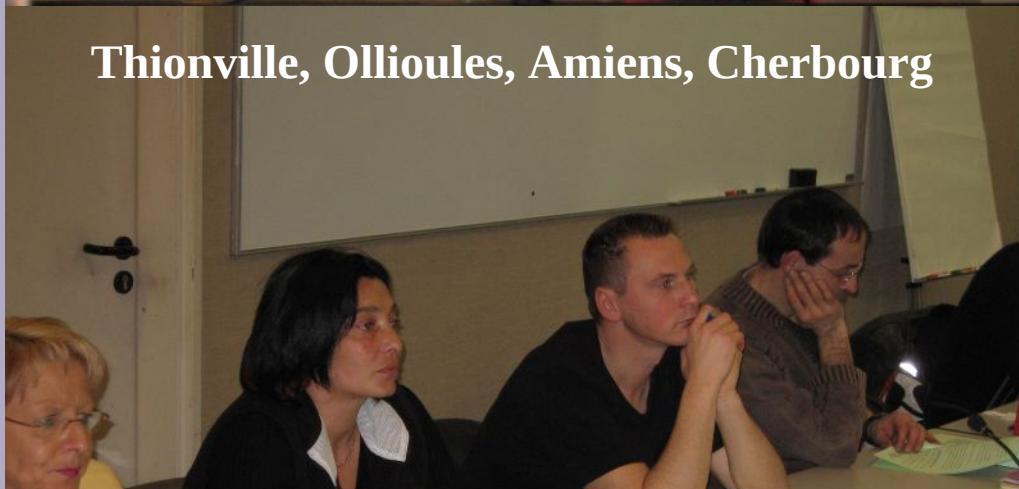
Les chiffres de la police sont à multiplier par deux ou trois...



Angers Gd Maine, Angers St Serge, Saran



Thionville, Ollioules, Amiens, Cherbourg



Vitrolles, Marseille Gd Littoral, Aix les Milles,
Nice TNL, Nice Lingostière



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !