

# L'Hyper !

N°233/07

19 février 2007

12 pages

**Cfdt**  
des choix, des actes  
Coordination Carrefour

ressources humaines

**atouts  
pour tous**

## Négociations 2007



### GARDONS LES YEUX OUVERTS

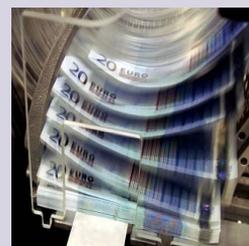
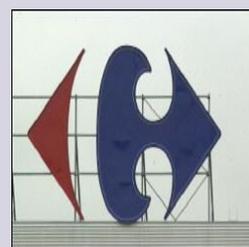


Plate forme revendicative  
CFDT Carrefour 2007

Carrefour 

### ▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

L'heure des revendications **page 04**

### ▼ NAO 2007

Délégation et calendrier **page 06**

### ▼ Revendications CFDT 2007

Rémunération **page 07**

Social **page 08**

### ▼ CFDT Carrefour

Une équipe nationale CFDT **page 11**

## ▣ Inflation perçue

### L'inflation mesurée et ressentie



Depuis mi-2001 l'inflation perçue par les Français est nettement supérieure (environ le double ! ) à celle calculée par l'Insee.

Le passage à l'Euro est souvent accusé car il aurait permis à certains des augmentations de prix sous le couvert de la perte de repère lors du changement de devise.

Cependant, l'Insee argumente que si des augmentations ponctuelles sur certains produits ont bien eu lieu, elles sont de toute façon intégrées dans l'indicateur, il en tient donc déjà compte. Cet effet en global serait en fait très faible.

Par ailleurs, différentes banques ont réalisé des analyses sur ce sujet comme le Crédit Agricole qui a isolé l'effet important du coût des services. Ceux ci augmentent beaucoup plus vite que les autres postes. Bien qu'intégrés dans l'indicateur, cela peut avoir un effet psychologique et contribuer à l'impression d'une inflation plus forte de celle de l'Insee.

### Tableaux de l'inflation mensuelle:

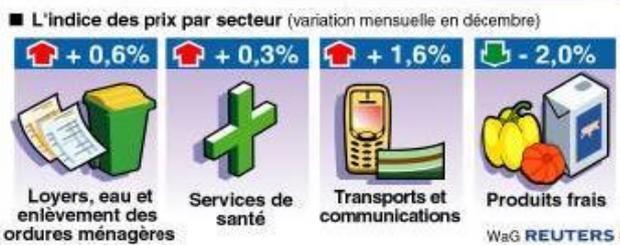
à partir de 2006, l'indice des prix est publié avec deux décimales

Année	2006 : Inflation = 1.6% par rattachement à 2005											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
IPC base 100 en 1998	112,94	113,36	113,69	114,16	114,66	114,65	114,46	114,85	114,59	114,34	114,47	114,73
Evolution / mois - 1	-0.1	0.4	0.3	0.4	0.4	0	-0.2	0.3	-0.2	-0.2	0.1	0.2
Inflation / mois -12	2.0	1.9	1.5	1.7	2.1	1.9	1.9	1.9	1.2	1.1	1.4	1.5
moy. 12 derniers mois	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.8	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.6

## ▣ INFLATION 2006

### HAUSSE DES PRIX DE DÉTAIL EN DÉCEMBRE

Les prix de détail se sont inscrits en hausse de 0,2% en décembre en France ce qui porte l'inflation à 1,5% sur l'année 2006, selon les chiffres publiés par l'Insee



## Inflation moyenne 2006 : 1.6%

L'évolution sur 2006 est bien contrastée.

Les fortes augmentations de l'énergie, des transports et des services ont été compensées par les baisses des postes communication, loisirs, santé...

Alimentation +1.6%; Manufacturés -0.3%; Energie +6.5%; Services +2.5%; Tabac +0.3%

En Particulier : Gaz + 15.8%, Fioul domestique +10.6%, Super +6.4%; Gazole +5.5%

Si votre budget n'a pas la même structure que celle du panier Insee, il se peut que votre inflation soit significativement supérieure à la moyenne.

## Rémunération 2006

### Augmentation de salaire 2006

**Carrefour** + 2,3% (1% au 1er mars, 0,5% au 1er juin, 0,8% au 1er novembre)

L'augmentation moyenne de salaire annuelle pour une caissière niveau II sera de + 2,06%

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année soit **358,28 € brut**

**Continent 2001** + 3,3% (1% au 1er mars, 0,5% au 1er juin, 0,8% au 1er novembre) + 1% au 1er septembre rattrapage de la grille Carrefour et rattrapage de la grille FCD en janvier et février

50% de la prime de vacances (au lieu de 40%)

En réalité l'augmentation de salaire annuelle pour une caissière niveau II sera de + 4,16% soit **680,61 € brut**

## Ecart de salaire chez Carrefour

11,59 euros **0,9%** d'écart entre le niveau IA et IB  
62,11 euros **4,9%** d'écart de salaire entre un niveau IB et IIB,  
151,30 euros **12%** d'écart entre le niveau IB et III B  
305,77 euros **24,2%** d'écart entre le niveau IB et IV B

## Temps partiel

Le contrat minimum des caissières est passé de 29 h à 30 h ce qui représente une augmentation de salaire de 3%.

## Intéressement et participation 2006

L'intéressement 2005 a été touché en 2006. Il représente **1,12%** du salaire brut (0,50% national) et 156 magasins sur 178 ont touché un intéressement magasin.

En août 2006 les salariés ont touché une partie de l'intéressement 2006 soit **1,72%** du salaire brut (0,80% national et 0,92% local) Seul 4 magasins n'ont pas touché

un intéressement magasin.

La participation 2005 (en baisse) payée en 2006 représentait 5,95% du salaire.

## Rémunération 2007

**Au 1er juillet 2007 le smic devrait augmenter de 3,5%**

Au deuxième semestre 2006 l'intéressement (qui sera touché en 2007) représente **1,16%** du salaire brut (0,60% national et 0,56% local) 20 magasins n'ont pas touché un intéressement magasin.

La participation aux bénéfices 2006 (qui sera touché en 2007) devrait être en baisse.

**SMIC au 1er juillet 2006 : 8,27 € (brut) l'heure soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut de : 1 254,28€**

*Pour la CFDT le calcul du smic ne doit pas comprendre le forfait pause (5%)*

### Grille salaire Carrefour 1/11/2006

Niveau	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus (en Euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Durée de la période d'accueil
IA	7,87	8,26	1 253.32	0 à 6 mois
IB	7,94	8,34	1 264.47	Dès 7ème mois
IIA	7,88	8,27	1 254.92	0 à 6 mois
IIB	8,33	8,75	1 326.58	Dès 7ème mois
IIIA	8,3	8,72	1 321.80	0 à 12 mois
IIIB	8,89	9,33	1 415.77	Après 1 an
IVA	9,28	9,74	1 477.88	0 à 2 ans
IVB	9,86	10,35	1 570.24	Après 2 ans
V	10,45	10,97	1 664.20	
III VPS	7,62	8	1 213.52	
II C	8,52	8,95	1 356.84	
IV C	10,05	10,55	1 600.49	

### Grille salaire Continent 2001 1/11/2006

Niveau	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus (en Euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Durée de la période d'accueil
IA	7,87	8,26	1 253.32	0 à 6 mois
IB	7,94	8,34	1 264.47	Dès 7ème mois
IIA	7,88	8,27	1 254.92	0 à 6 mois
IIB	8,06	8,46	1 283.58	Dès 7ème mois
IIIA	8,08	8,48	1 286.76	0 à 12 mois
IIIB	8,52	8,95	1 356.84	Après 1 an
IVA	8,85	9,29	1 409.39	0 à 2 ans
IVB	9,27	9,73	1 476.28	Après 2 ans
V	9,78	10,27	1 557.50	
III VPS	7,62	8	1 213.52	
II C	8,25	8,66	1 313.84	
IV C	9,49	9,96	1 511.32	

*On en parle:*

*Rémunérations*

*Les plus*

*Temps partiel*

*Evolution de carrière*

*Humanisation des rapports sociaux*

*Accords et Statut unique*

*Formation*

*Emplois*

*Métiers et classifications*

*Conditions de travail*

*Temps de travail*

*Congés divers*

*Social*

*Santé*

*Diversité*

*Séniors/Retraite*

*Encadrement*

***La paix sociale dans une entreprise c'est prendre en considération les besoins des salariés par une rémunération correcte et surtout par un management des hommes respectueux de tous.***

## L'heure des revendications est arrivée !

**par Serge Corfa**

*Rédigé avec l'aide de la section CFDT de Villiers en Bière.*

### Rencontre CFDT et DRH

Les 30-31 janvier et 1 février, 200 militants CFDT Carrefour représentants 107 hypermarchés issus des sociétés Carrefour, Continent 2001, Sogara et Hyparlo se sont réunis pour tirer le bilan de l'année 2006 et définir les axes revendicatifs CFDT pour 2007.

Pendant trois jours ils ont travaillé sur les principaux sujets qui préoccupent les salariés dans les magasins.

La CFDT a invité la direction des Ressources Humaines à débattre avec ces militants des principaux problèmes que rencontrent les salariés dans les magasins.

La confrontation fut rude entre des délégués qui expliquent une réalité et une DRH qui ne veut voir que les points positifs.

Il y a une marge entre le tout positif et le tout négatif et c'est de cette marge que la CFDT veut discuter.

La paritaire est le lieu pour faire connaître les besoins et les inquiétudes des salariés et trouver des solutions aux problèmes de rémunération, classifications, emploi, conditions de travail ...

### Entre l'enclume et le marteau.

Depuis les actions menées en 2004 et 2005 la situation économique de l'entreprise s'est redressée et les atteintes à nos acquis sociaux ont marqué un temps d'arrêt.

Néanmoins force est de constater que l'entreprise n'a pas retrouvé son souffle et les gains de parts de marché sont bien fragiles.

La stratégie de nos dirigeants: baisse

des prix et augmentation des dividendes des actionnaires met les frais de salaires et les frais généraux au premier plan.

Comment diminuer la marge et augmenter ses bénéfices la réponse est simple en augmentant la productivité du personnel et en réduisant les coûts.

**Les salariés continuent en 2007 comme depuis 2004 à être entre l'enclume et le marteau.**

### Salariés au smic

Pendant que les dividendes distribués aux actionnaires sont en augmentation les salariés eux doivent se battre au jour le jour pour échapper à la pauvreté.

Il n'est plus tolérable de voir des salaires aussi bas. Le niveau 1 est en dessous du smic et le niveau 2 ne le dépasse que par l'intégration du forfait pause, situation anormale dont la CFDT entend saisir les tribunaux.

Si les augmentations salariales (2,03% pour une inflation de 1,5%) et l'intéressement ont été positives en 2006 les salariés ne les voient pas tant ils se sentent de plus en plus smicards (le smic a augmenté de 29% depuis 1999).

Le négatif l'emporte sur le positif !

### Dialogue sociales ?

Depuis 3 ans les "bavures" sociales ne cessent de s'accroître, dernière en date à Ivry sur Seine. Toutes auraient pu être évitées par un dialogue positif.

La mise en place de Mercure qui entraîne une flexibilité de plus en plus importantes des horaires est un exemple concret.

Aucun dialogue pour mettre en place ces projets. Quelques technocrates ont pris la décision et les directions ont appliqué sans se soucier de l'avis des principaux concernés les salariés mais aussi les clients.

La direction oublie trop souvent le but du dialogue social et est peu enclin à aborder des sujets comme les salaires, la précarité, les conditions de travail, le matériel, les vêtements de travail, le dialogue social, la reconnaissance des métiers professionnels, le reclassement des travailleurs handicapés...

## **Plate forme revendicative**

Depuis l'année 2000 la CFDT s'est dotée d'une plate forme revendicative qu'elle adapte en fonction des accords signés ou de l'actualité.

A l'unanimité les sections ont constaté que nos revendications étaient toujours d'actualité et qu'ils convenaient de les faire aboutir.

En 2007 la CFDT met en avant l'augmentation du pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail.

Lors de leur rencontre les sections syndicales CFDT ont pris la décision de se mobiliser pour que la direction entendent leurs demandes.

Plusieurs sections CFDT ont pri-

ses l'initiative de distribuer aux salariés des questionnaires pour peaufiner et populariser les revendications 2007 de la CFDT.

## **Actions envisagées**

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

Les directions des magasins et du groupe doivent prendre très au sérieux les revendications des salariés exprimés par leurs représentants CFDT.

Si la CFDT devait ne pas signer les accords 2007 elle appellera de nouveau les sections à des arrêts de travail.

En 2004 nous avons appelé à un débrayage d'une heure, en 2005 à une grève d'une journée, en 2007 nous monterons d'un octave notre colère.

**Mal payé méprisé et engueulé tous les jours, ça suffit !**

Rendez-vous le 15 mars pour la réponse...

**10 revendications pour mieux vivre**

**Un pouvoir d'achat revalorisé.**

**Humaniser les rapports sociaux. Reconnaître les salariés et leurs représentants.**

**Un statut unique pour tous les salariés des hypermarchés.**

**Des emplois pour vivre sans précarité.**

**Une carrière, un métier reconnu.**

**Des horaires pour vivre mieux.**

**Des outils pour travailler dans de bonnes conditions.**

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

**Une formation valorisante.**

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



# NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2007

## Délégation CFDT et calendrier des négociations



## Calendrier des Négociations Annuelles Obligatoires

*La CFDT, le seul syndicat qui consulte ses délégués, ses syndiqués et les salariés des magasins, avant de prendre une décision.*

### Préparatoire 25 janvier 2007

Thierry Babet	Mérignac	CE Sud-Ouest
M. Claude Gratigny	Gruchet le Valasse	CE Normandie
Sophie Monnié	Perpignan	Sud-Ouest

### Réunions NAO 27 février et 15 mars 2007

Serge Corfa	DSG	CE France
Sylvain Macé	Chartres	CE Centre
Thierry Babet	Mérignac	CE Sud-Ouest
Michel Gay	Beaucaire	CE Sud
M. Claude Gratigny	Gruchet le Valasse	CE Normandie
Bouvard Philippe	Villiers en Bière	Ile de France
Jegou Philippe	Paimpol	Normandie
Smail Ait Atmane	Marseille Gd Littoral	Sud
Martine Saint Lanne	Portet sur Garonne	Sud-Ouest
A désigner une militante		

### Réunion NAO encadrement: 27 mars

Serge Corfa	DSG	CE France	
Philippe Pallaruelo	Trans en Provence	CE Sud	Agt maîtrise centre auto
Thierry Troin	Nice TNL	Sud	Manager textile
Dominique Lecland	Orléans	Centre	Manager décoration

Préparatoire: **25 janvier 2007**

Elaboration des revendications CFDT: **17 février 2007**

Négociation annuelle: **27 février et 15 mars**

Avis du conseil CFDT Carrefour: **28 février**

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

Consultation des salariés par la CFDT :  
**19 au au 22 mars**

Paritaire encadrement: **27 mars**

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

Avis de la fédération CFDT et décision CFDT: **29 mars**

*La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant*

# Rémunérations

**Augmentation des salaires au 1er janvier de chaque année et en une seule fois.**

Tout au long de l'année aucun niveau ne doit être en dessous du Smic et des minimas de la branche.

Le calcul du smic doit se faire sur le taux horaire hors forfait pause

Les écarts de salaire entre les niveaux doivent être augmentés par une augmentation différenciée

**Pour 2007 une augmentation en pourcentage de 3% des salaires minima de la grille et des salaires réels à laquelle s'ajoutera une somme fixe de 50 euros pour les salariés gagnant moins de 22.000 euros brut par an,**

comme la loi donne la possibilité.

Amélioration du 13ème mois et de la prime de vacances.

Revalorisation du niveau IIIv de la grille (niveau d'embauche des nouveaux vendeurs produits et services), et mise en place d'un accord sur le calcul de la partie variable.

Augmentation de l'indemnisation des astreintes.

Révision du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, paiement sur la base de 1/5<sup>ème</sup>, carence sur la prime).

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

Mise en place d'une prime de "salissure" quand le magasin ne procède pas au nettoyage des tenues.



## □ Temps partiel

**Revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiels non choisis.**

Une augmentation régulière et programmée de leur contrat doit être établi.

Les salariés doivent bénéficier de l'augmentation de leur contrat en fonction de leur ancienneté.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être à temps partiel non choisi.

## □ Evolution de carrière

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

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

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

## □ Les plus

**L'augmentation réelle du pouvoir d'achat passe par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise**

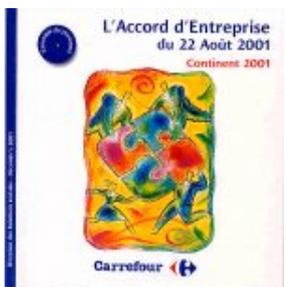
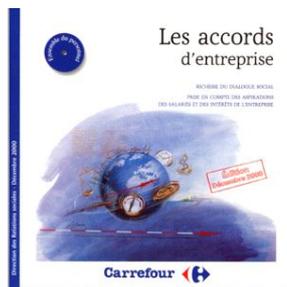
Revalorisation de la remise sur achats pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

Extension du titre restaurant à tous les magasins.

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

Mise en place du chèque transport et prise en charge des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant.

Majoration de l'intéressement de 20%



# Social

## ❑ Humanisation des rapports sociaux

**Pour la CFDT le management est le problème numéro un avec les rémunérations.**

Les rapports sociaux et humains dans les établissements ne cessent de se détériorer. Tous les salariés des entreprises absorbées (Euro-marché, Promodès, Hyparlo...) font une comparaison négative du management Carrefour.

Nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés de l'entreprise.

## ❑ Accords et Statut unique

**Un seul accord d'entreprise pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés.**

Intégration aux accords Carrefour des sociétés nouvellement intégrés (Montélimar, Hyparlo et Sofodis)

Alignement des accords Carrefour sur les points plus favorable de l'accord de la société Hyparlo et vice-versa.

Nous demandons la reconduction définitive de tous les accords provisoires.

## ❑ Formation

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

Véritable "formation qualifiante" et "formation métier".

Création d'un passeport formation pour les salariés

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

## ❑ Emplois

**De nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-effectif chronique.**

Les emplois vacants ou créés, les possibilités de contrat à temps complet ou à durée indéterminée doivent être proposés en priorité aux salariés du magasins, des hypermarchés, du groupe (bourse de l'emploi) puis seulement à l'extérieur via l'ANPE.

Les postes à temps complet libres ou créés devront en réservés aux salariés à temps partiel.

Chaque refus doit être motivés par écrit.

Les mutations volontaires inter magasins et inter format doivent être facilités par la mise en place d'une procédure rapide et simple de mutation entre magasin mais aussi filiales.



Carrefour doit négocier avec les syndicats un code de conduite social pour les intervenants extérieurs ou de services sous-traités (marchandisiers, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

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

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

## ❑ Métiers et classifications

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

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers

Revalorisation de certaines classification

Les nouveaux métiers doivent faire l'objet d'une classification (exemple Mr réserve).

Reconnaissance des certifications du personnel de sécurité

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

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

Une commission pérenne doit être mise en place pour suivre certains métiers spécifiques tels les vendeurs produits, services, les salariés SAV, la sécurité, l'entretien...

## ❑ Conditions de travail

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

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

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

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

Mise en place d'un code de conduite social pour éviter les abus dont la surveillance du personnel.

## Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures dans les zones difficiles.

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

Application des mesures anti tabac avec discernement. Mise en place d'une politique d'aide aux fumeurs par l'entreprise.



## □ Temps de travail

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

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

Limitation du travail de nuit, des nocturnes et des astreintes.

Pour le travail des jours fériés, il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Uniformisation des

fermetures d'établissement les veilles de fêtes à 18 h

Prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

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

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

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

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

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

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

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

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

## □ Temps partiel

Une journée de travail doit être au

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

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

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

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

## □ Congés divers

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

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

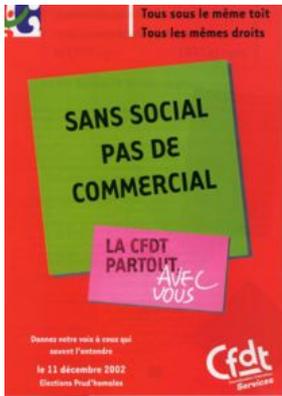
Elargissement à tous du droit de prise de congés en période scolaire. Reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

Possibilités de congé sans solde personnalisé.



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

## ❑ Social



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

Augmentation du fond de solidarité

Mise en place de crèche et de halte garderie dans les établissements

Une véritable volonté de conserver et maintenir à son poste de travail le personnel victime d'un handicap ou de problèmes de santé

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

## ❑ Santé

**Aucune augmentation des cotisations salariés, aucune baisse des prestations en 2007**

Mise en concurrence des prestataires de la prévoyance pour choisir le mieux disant.

Porter l'avance des prestations APGIS à 6 mois pour les long arrêts maladie. Aucune fiches de paye doit être en "négatif"

Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail

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

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

Pour le calcul du délai de carence prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois

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

## ❑ Diversité

L'entreprise doit mettre en place un accord pour réduire les inégalités et faciliter la diversité dans l'entreprise: égalité professionnelle hommes et femmes, prise en compte du fait d'être mère, mixité des emplois, le travail à temps partiel, l'intégration, l'embauche...

## ❑ Séniors/Retraite

Les indemnités de départ en re-

**traite employés seront plafonnés au même niveau que celles des cadres (18 mois)**

Avec l'âge la pénibilité du travail se fait de plus en plus ressentir. Les seniors doivent pouvoir vivre "une deuxième carrière" dans l'entreprise.

Mise en place d'un comité de pilotage retraite/Séniors pour une meilleure information.

Possibilité de cotiser volontairement en cas de congé parental ou de contrat à temps partiel.

Les **tuteurs** doivent être choisis prioritairement parmi le personnel seniors. Ils doivent bénéficier d'un statut récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être à temps partiel non choisi.

L'emploi après 60 ans qui touche principalement les femmes, doit être pris en compte

## ❑ Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement lors de la NAO spécifique à l'encadrement. Ces demandes font l'objet d'une plate forme distinct: salaires, primes, classifications, conditions de travail

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

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

Nom, prénoms

Adresse complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR



## Une équipe nationale à votre service



**Serge  
CORFA**

Délégué syndical national  
Hypermarchés  
Carrefour



**Myrienne  
COTTRET**

Responsable région  
Nord-Est, Secrétaire  
CCE Continent 2001  
Château Thierry



**Marie-Claude  
GRATIGNY**

RS au CCE Carrefour  
Gruchet le Valasse



**Michel  
GAY**

DSC et RS CCE Conti-  
nent 2001  
Beaucaire



**Sylvain  
MACÉ**

DSC Carrefour Hyper  
et Responsable région  
Centre  
Chartres

*Le 31 janvier 2007 à Orléans les représentants des 107 sections syndicales CFDT des hypermarchés et SAVR Carrefour ont élu leurs représentants nationaux pour une durée de 3 ans.*

*15 militants syndicaux issus de différents magasins du groupe siègent au sein du conseil CFDT Carrefour.*

*Ils ont la responsabilité de l'organisation et de l'action syndicale pour la défense des intérêts des salariés.*

*Ces militants ont la lourde tâche de vous représenter dans toutes les instances de l'entreprise au niveau national.*

*Avec vos délégués syndicaux, les délégués de votre magasin, les mandatés nationaux ils ont à coeur à défendre vos intérêts.*

*La CFDT d'abord et avant tout une organisation démocratique respectueuse de l'avis de chacun.*



**Edwige  
BERNIER**

DSC Hyparlo et Res-  
ponsable région Rhône-  
Alpes  
Sallanches



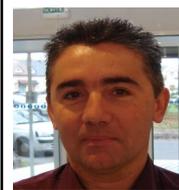
**Annie  
DUCHESNE**

Responsable région  
Bretagne/Loire  
Angers St Serge



**Serge  
FABRET**

Responsable région Sud  
Nice Lingostière



**Thierry  
BABOT**

DSC Sogara et Respon-  
sable région Sud-Ouest  
Mérignac



**Francine  
VISEUX**

Déléguée syndicale  
Reims Cernay



**Sophie  
MONNIE**

Déléguée syndicale  
Perpignan Château  
Roussillon



**Pascal  
PIQUET**

Conseil de surveillance  
de la participation  
Chalons en  
Champagne



**Philippe  
PALLARUELO**

Responsable Juridique  
Trans en Provence



**Lola  
TOURINO**

Responsable région Ile  
de France  
Paris Auteuil



**Nadine  
TILLAUT**

Responsable région  
Normandie  
Mondeville



**Josiane  
MERMIN**

RS au CCE Hyparlo  
Sallanches



**Christophe  
SAUZEAU**

RS au CCE Sogara  
Mérignac

*DSC: Délégué Syndical  
central*

*RSCCE: Représentant syn-  
dical au Comité central  
d'entreprise*



Tous sous le même toit  
Tous les mêmes droits

2007

SANS SOCIAL  
PAS DE  
COMMERCIAL

LA CFDT  
PARTOUT

AVEC  
VOUS

Donnez votre voix à ceux qui  
savent l'entendre

le 11 décembre 2002

Élections Profiteurs

Cfdt  
Carrefour

La gazette des délégués  
CFDT Carrefour

L'Hyper !