

L'Hyper !

N°243/07

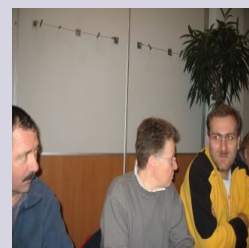
09 janvier 2007

26 pages

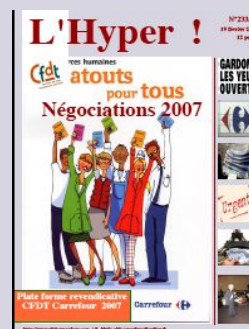


Négociations 2007

**GARDONS
LES YEUX
OUVERTS**



**Argumentaire Cfdt sur
la Plate forme
revendicative 2007**



▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Editorial page 03

▼ Groupe Carrefour

Changements page 05

▼ Le 1/4 heure d'avance ,

Augmentation pouvoir d'achat page 07

les +, complément de revenu page 08

▼ Salaire

Les bas salaires page 10

Revendications salaires page 12

Justesse des revendications page 13

▼ Salaire et carrière

Evolution et promotion page 16

▼ Intéressement et participation

Revendications CFDT page 17

▼ La carte salarié

Revendications CFDT page 19

▼ Emploi

Revendications CFDT page 21

▼ Temps partiel

Revendications CFDT page 22

▼ Senior et retraite

Revendications CFDT page 22

▼ Conditions de travail

Revendications CFDT page 23

▼ Temps de travail

Revendications CFDT page 24

▼ Rémunération Carrefour

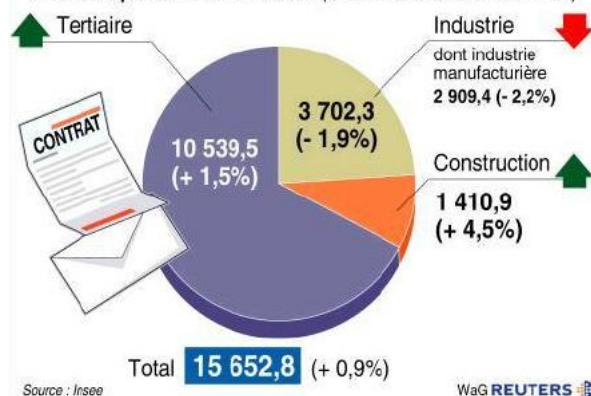
Comparaison et bilan page 25

EMPLOI

HAUSSE DES CRÉATIONS D'EMPLOIS

L'emploi salarié a progressé de 0,9% dans le secteur concurrentiel en France au quatrième trimestre 2006 par rapport au quatrième trimestre 2005, selon les données publiées vendredi par l'Insee

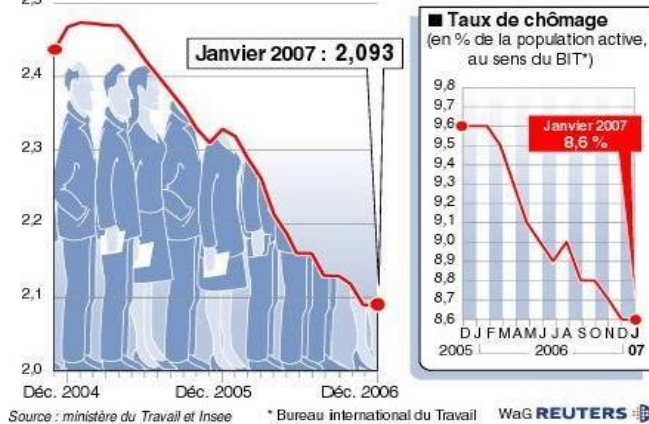
■ Nombre d'emplois salariés dans le secteur concurrentiel en France à la fin du quatrième trimestre 2006 (en milliers et évolution sur un an)



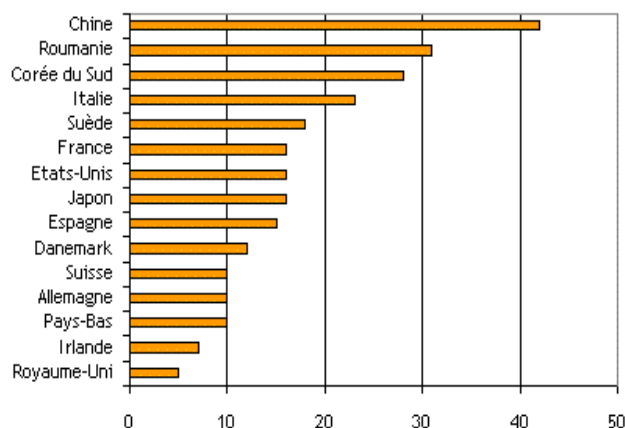
LÉGÈRE HAUSSE DU NOMBRE DE CHÔMEURS

Le nombre de demandeurs d'emploi a progressé de 1 200 personnes en janvier en France, soit une hausse de 0,1% par rapport à décembre. Par rapport à janvier 2006, le chômage affiche un recul de 10,1%

■ Nombre de demandeurs d'emploi (catégorie 1, données CVS, en millions)



Temps de travail nécessaire à l'achat d'un kilo de pain (minutes)



**La CFDT un
syndicat
efficace,
mobilisateur
et
démocratique**

Revenez demain !

Comme nous nous en doutions lors de la rencontre paritaire du 27 février la direction n'a pas dévoilé ses intentions pour l'accord 2007 attendant le 15 mars.

La majeure partie du temps a été consacrée à la présentation des revendications syndicales.

Pas de nouveauté dans les demandes certains syndicats font du copie coller sur celle de la CFDT. Une nouvelle fois nous constatons que nous donnons le la.

Nous avons eu une intervention très technique et très correcte vis à vis de tous. Quand c'est bien, c'est bien et nous le disons en mettant chaque chose à sa place, quand ça va mal on le dit sans excès mais avec des exemples concrets, quand la direction fait des affirmations nous approuvons ou démontrons les erreurs d'analyse. Nous prenons aussi des exemples dans les autres sociétés du groupe ou extérieurs pour démontrer qu'on peut mieux faire.

Nous n'avons pas hésité à dire que depuis 2 ans les salaires ont augmenté plus que les 5 années précédentes, qu'en 2006 nous avons battu des records (parce qu'on sait se mobiliser) et qu'il faut aller à l'année 1992 pour trouver une différence aussi forte avec l'inflation. De même nous avons constaté une forte hausse de l'intéressement (parce qu'on sait se mobiliser)

Nous avons aussi rappelé qu'en 1993 la CFDT n'a pas signé car la direction avait récupéré tout ce qu'elle avait donné en trop en 1992 ce qui serait inacceptable en 2007.

Nous avons mis au défi nos responsables de vivre avec 1000 euros par mois et de payer un loyer de 600 euros. Nous sommes fortement intervenus sur le SMIC et l'absence de progression tout au long de la vie.

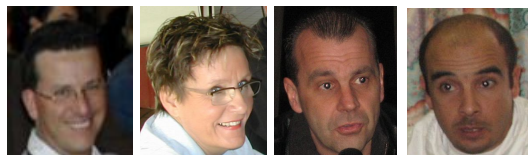
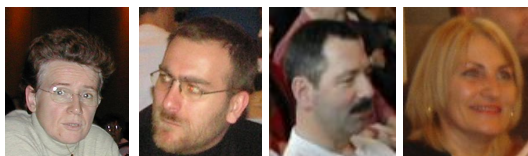
Nous avons rappelé que les conditions de travail, l'ambiance dans les magasins étaient inacceptables et ils conditionnaient la vision des salariés vis à vis de l'entreprise. Dans le même temps nous avons cité des directeurs qui eux savent respecter leurs salariés.

En résumé la CFDT a beaucoup occupé le terrain par des interventions construites, motivant chaque revendication.

Le directeur d'exploitation du Grand ouest Eric Faïndt est intervenu pour expliquer que c'était dur économiquement en ce moment, que la convention devait être respectée, qu'il faut travailler sur la qualité des relations. Bien entendu nous lui avons répondu citant de nouveau la réalité du terrain.

Propositions de la direction

**L'équipe de
négociation
CFDT**



Réunions NAO 27 février et 15 mars 2007		
Serge Corfa	DSG	CE France
Sylvain Macé	Chartres	CE Centre
Thierry Babot	Mérignac	CE Sud-Ouest
Michel Gay	Beaucaire	CE Sud
M. Claude Gratigny	Gruchet le Valasse	CE Normandie
Philippe Bouvard	Villiers en Bière	Ile de France
Philippe Jegou	Paimpol	Normandie
Smail Ait Atmane	Marseille Gd Littoral	Sud
Martine Saint Lanne	Portet sur Garonne	Sud-Ouest
Béatrice Genillard	Vannes	Ouest/P. Loire

Quelques brides mais rien de concret.

Temps partiel voir plus loin

Dimanche pour Carrefour l'important est que la règle soit la même pour tous (une nouvelle fois c'est la CFDT qui a expliqué les décisions du CES)

Formation: Un effort est fait depuis 2006

Egalité H/F: un accord sera proposé

Vendeurs: un accord sera proposé

Solidarité: le budget sera revalorisé

Prévoyance: pas de nouvelles mesures et de hausse en 2007 (14 millions en 2005, 20 millions en 2006)

Compte épargne temps: Augmentation du nombre de jour épargné prévu

Senior amélioration des possibilités de RTT

Intéressement: accord reconduit sans changement

Smic: le SMIC est calculé avec le forfait pause. Démonstration de la direction que les salariés touchent le SMIC argument que nous contestons .

La position de la CFDT

On annonce la couleur dès maintenant . On fera ce qu'on dit

L'équipe CFDT a décidé de suivre son programme d'action

- mobiliser les salariés jusqu'au 15 mars en les sensibilisant à ces négociations

- attendre les propositions de la direction le 15 mars pour prendre un avis

- consulter les salariés sur les propositions de la direction

- recueillir l'avis des délégués syndicaux

Grève et négociation

Si nous ne signons pas l'accord nous appelleront à une grève reconductible le vendredi 6 avril 2006

Cette position est innovante car elle nous impose de prendre une véritable décision face aux propositions de la direction. Elle évite le style "je suis contre mais je ne me mouille pas" . Elle oblige d'avoir derrière soit des salariés motivés, elle oblige à consulter, à convaincre, à écouter ce qu'ils nous disent.

Il faut redonner un véritable pouvoir à la grève qui trop souvent ne débouche sur rien de construit et d'efficace. Certains ont galvaudé ce mot par les abus de grève de

délégués qui rassemblent peu de monde et ne changent pas grand chose.

Les actions de 2005 qui ont permis d'obtenir un intéressement et des hausses de salaire comme l'action sur le CPE qui a permis son retrait voici nos exemples..

Il faut redonner un véritable sens à un accord et à sa signature. Il y a une différence entre l'acceptable et l'intolérable. Il y a une différence entre être un syndicaliste responsable de l'intérêt de tous et un syndicaliste laissant aux autres la décision.

Négociations annuelles

15 mars

Avis du conseil CFDT Carrefour: 16 mars

Consultation des salariés par les délégués 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

Si la CFDT ne signe pas l'accord 2007 elle appellera les salariés à arrêter le travail le vendredi 6 avril 2007

Dès aujourd'hui mobilisons nous !

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

Deux évènements touchent le distributeur français, deuxième opérateur mondial.

Evincé du holding patrimonial de la famille Halley le mois dernier, Luc Vandeveldé a présenté sa démission de la présidence du conseil de surveillance du groupe.

Le Groupe Arnault et Colony Capital ont acquis, au travers d'une société commune, Blue Capital, 9,1 % du capital de Carrefour.



22 janvier 2007

Luc Vandeveldé ne représente plus le Groupe Familial Halley



La famille Halley a retiré au président du conseil de surveillance du distributeur la responsabilité de la gestion de sa fortune en raison de divergences stratégiques. Luc Vandeveldé ne représente plus les intérêts du premier actionnaire de Carrefour, la famille Halley.

13 février 2007

Luc Vandeveldé, président du conseil de surveillance achète pour 9,98 millions d'euros d'actions Carrefour. Luc Vandeveldé a précisé que cette opération visait à compenser l'effet de la cessation de ses fonctions dans le groupe familial Halley, dont l'actif principal est constitué de titres Carrefour. "Par cette acquisition, il a ainsi souhaité maintenir le niveau de son investissement personnel dans Carrefour"

13 février 2007

Bernard Bontoux le beau-frère de Robert et Paul-Louis Halley (décédé dans un accident d'avion en décembre 2003), remplace de Luc Vandeveldé à

Carrefour entre en turbulences

A quelle sauce seront nous mangés ?

la tête de Citra, la holding des Halley.

19 février 2007

Rumeurs sur un schéma de **reprise de la totalité de Carrefour en LBO** ("leveraged buy-out", ou reprise par endettement) ou par un rachat des murs du groupe évalué "autour de 26 milliards d'euros, soit 85% de la capitalisation du groupe". Un rachat de l'intégralité du groupe avoisinerait les 50 milliards d'euros, "

19 février 2007

La Tribune précise que les titres de la **famille Halley** auraient été proposés à Londres comme à Paris. " La reprise du bloc de 13% de la famille Halley [premier actionnaire du groupe], valorisé aujourd'hui à 4,5 milliards d'euros, a bien été proposée sur le marché, à Londres comme à Paris".

Février et mars 2007

Carrefour toujours porté par la spéculation

Carrefour reste porté par la spéculation dans des volumes conséquents. Hier, la valeur avait bondi de 4,13% suite à un article du site " Breaking Views ", selon



lequel que Luc Vandeveld, ex-président du conseil de surveillance de Carrefour, aurait bien étudié une reprise du groupe par LBO avec l'aide de fonds d'investissement.

7 mars 2007

Réunion du conseil de surveillance du groupe Carrefour

Luc Vandeveld démissionne de la présidence du conseil de surveillance du groupe Carrefour

Robert Halley est nommé à la présidence du conseil de surveillance de Carrefour

Un nouveau regain de spéculations s'empare de Carrefour

7 mars 2007

Bernard Arnault le propriétaire de LVMH prend pied chez Carrefour avec le fonds américain Colony Capital (spécialisé dans l'immobilier et l'hôtellerie)



Le Groupe Arnault et Colony Capital ont acquis, au travers d'une société commune, Blue Capital, 9,1 % du capital de Carrefour.

Le fonds Axon, qui avait acheté 0,7 % du groupe de distribution, s'est rapproché d'eux. Ils ont décidé d'agir de concert.

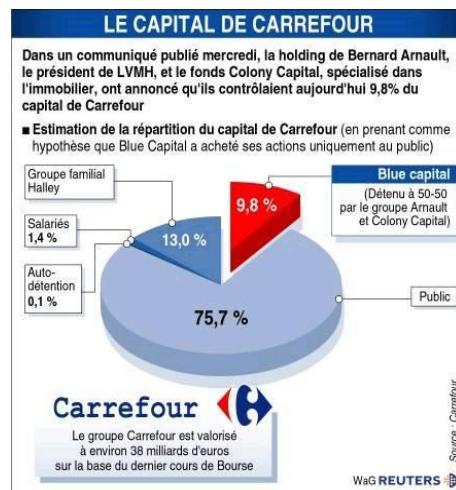
L'immobilier

Plusieurs observateurs estiment que le fonds d'investissement pourrait faire pression sur le distributeur pour qu'il valorise mieux son patrimoine immobilier, qui représente plus de la moitié de sa capitalisation boursière de 36 milliards d'euros, soit en le cédant, soit en le logeant dans une entité séparée comme une société d'investissements immobiliers

cotée (SIIC).

Mais la tâche ne sera pas forcément aisée. Le fonds dirigé par Tom Barrack s'est distingué dans le passé par sa capacité à identifier le potentiel immobilier de ses investissements et à en tirer le meilleur parti possible.

La cession du patrimoine immobilier de Carrefour non encore externalisé ne sera cependant pas forcément chose facile. Si la vente des galeries commerciales s'est faite assez facilement, le distributeur risque d'être plus réticent à céder ses murs de supermarchés et d'hypermarchés, qui constituent le cœur de son activité. (*les Echos*)



7 mars 2007

Jean-Martin Folz, 60 ans, qui, après dix ans passés à la tête du groupe PSA Peugeot Citroën, avait fait valoir son droit à la retraite est nommé au conseil de surveillance Carrefour.

(Cette nomination prévue de longue date n'est pas confirmée ?).

30 avril 2007

Assemblée Générale des actionnaires. Présence des militants CFDT Carrefour pour la troisième année consécutive.

L'avis de la CFDT



La CFDT reste attentive aux remous capitalistes qui secouent Carrefour et au devenir de la société.

Dès l'annonce de ces événements les responsables nationaux CFDT se sont entretenus avec **Guy Yareta** membre du directoire et directeur général des hypermarchés qui a affirmé ne pas être inquiet sur le devenir de l'entreprise, l'exécutif restant en place.

Néanmoins la CFDT invite les salariés à rester mobiliser pour défendre si nécessaire leur outil de travail.

Nous sommes actuellement en négociation sur les salaires 2007 et nous entendons loin des remous de la bourse voir reconnaître notre engagement journalier pour la société.

Une société dont des hommes ou femmes sont salariés parfois depuis plus de 40 ans.

Trop souvent avec un contrat à temps partiel non choisi ou une rémunération en dessous de 1200 euros.

La CFDT rappelle que depuis 3 ans la participation aux bénéfices, socle social de 45 sociétés de l'entreprise en France, est en baisse. Une situation qu'il est urgent de redresser.

La CFDT donne rendez-vous aux salariés après les négociations salariales et si nécessaire le 6 avril 2007 sur les parkings

Le 30 avril 2007 La CFDT sera présente à l'assemblée générale des actionnaires qui, cette année, prend une importance particulière.

Augmentation réelle du pouvoir d'achat

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

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

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

Coup de pouce au niveau A

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

Révision des classifications et niveau C pour toutes les classifications

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

Amélioration des Primes

Renégociation de l'Intéressement

Revalorisation des contrats à temps partiel

Remise sur achat sans plafond et carte "salarie"

Titre restaurant pour tous

Chèques vacances avec participation de Carrefour

Evolution de carrière

...

Demandez la plate forme revendicative 2007 de la CFDT Carrefour

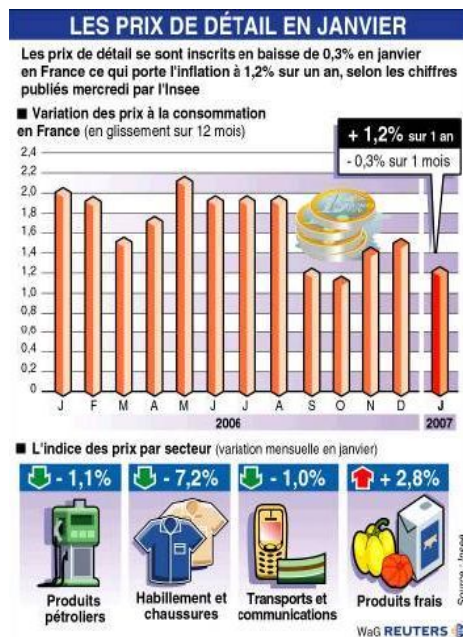
D'abord les salaires

Après les années noires de 2002-2003-2004 les actions menées par la CFDT ont stoppé la baisse du pouvoir d'achat des salariés de la société Carrefour

Elles ont permis de conserver l'intéressement qui a progressé en 2005 et 2006.

Pourtant le pouvoir d'achat ne progresse pas suffisamment, la hausse du smic a pour effet de grignoter la grille.

Depuis 2002 la participation baisse régulièrement et l'in-



téressement reste fortement aléatoire.

Une des raisons de la baisse de notre pouvoir d'achat est que Carrefour étale abusivement les augmentations sur l'année.

Pour éviter cet écrasement de nos augmentations la CFDT demande:

Une seule augmentation dès le 1er janvier,

Un coup de pouce pour les bas salaire en accordant une augmentation uniforme.

LE 1/4 D'HEURE D'AVANCE 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.

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.

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
...**



re sauf en 2005)

Revue des plus

☞ **La grille de rémunération** (beaucoup trop faible)

☞ **L'intéressement**, (devenu avec le fil du temps bien illusoire)

☞ **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 "sala-rié" ?)

☞ **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 prévoyance**

☞ **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 !!)

Les + que la CFDT veut en matière de rémunération !

Extraits de la plate forme revendicative CFDT 2007

☞ 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 .

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

☞ Pour les travaux importants une prime doit être allouée

aux salariés en subissant les aléas

☞ Réduction de la période d'accueil,

☞ Mise en place du niveau C à tous

☞ Revalorisation de certaines classifications et prise en compte des nouveaux métiers

☞ 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.

☞ Amélioration de l'astreinte



AGIR POUR OBTENIR



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



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



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

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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.

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

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

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.

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,

Le smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est le salaire minimum, en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

Lorsque le salaire horaire d'un salarié est devenu inférieur au smic en vigueur, un complément doit obligatoirement lui être versé par l'employeur de façon à ce que le salaire + complément = smic.

En dessous des minimas

Chez Carrefour les niveaux I A et II A sont en dessous du smic Chez Continent 2001 se sont les niveaux IA, IB , IIA , II B qui sont en dessous des minimas légaux. Sans oublier les vendeurs de produits et service dont la base de salaire est en dessous des minimas.

Des calculs complexes

Un salarié ne peut avoir un salaire en dessous du smic. aussi quand la grille de salaire à des niveau en dessous du smic l'entreprise doit compléter les salaires.

Comment calcule t-on le smic les primes doivent-elles être proratisées au mois, le forfait pause doit-il être compris dans ce minimum (la CFDT d'Auchan est en justice sur ce point.) beaucoup de décisions de justice mais aussi beaucoup d'interrogations.

La direction lors de la rencontre de négociation a souhaité démontrer qu'aucun salarié n'était payé au smic. Elle prétend démontrer qu'un salarié au niveau I est payé 14,84% au dessus du smic (voir tableau ci-dessous)

Si la CFDT n'oublie pas qu'être payé au smic c'est être sans 13ème mois, 1/2 mois de vacances, intéressement, participation, mutuelles, oeuvres sociales, avantages sociaux divers ... néanmoins nous ne sommes pas d'accord juridiquement avec le calcul auquel se livre l'entreprise, calcul faux et nous le démontrons .

L'heure d'information syndicale ne doit pas être prise en compte

La direction prend en compte l'heure d'information syndicale alors que suite à l'intervention des organisations syndicales elle a admis en 2005 par courrier que l'heure d'information syndicale n'entrait pas dans le calcul du smic "En conséquence, l'heure d'information syndicale ne sera plus prise en compte dans le calcul du complément différentiel et un rappel sera effectué pour la

	Total	Hommes	Femmes
Smic	0%	0%	0%
Moins de 110% du Smic	52%	41%	61%
Entre 110 et 120% du Smic	18%	19%	17%
Au delà du Smic	30%	40%	21%

Selon la direction la répartition des salariés rémunérés au smic est la suivante.

La direction e prétend démontrer qu'un salarié au niveau I est payé 14,84% au dessus du smic (voir tableau)

	Mois	An
Salaire mensuel brut	1 254,92€	15 059,04€
Heure d'information syndicale	8,27€	99,24€
Prime de vacances		627,46€
Prime de fin d'année		1 254,92€
Intéressement 1,44%		245,38€
Total	1 440,50€	17 286,04€
Smic	1 254,31€	
Ecart	14,84%	
Participation 2006 (0,7 mois)		878,44€
Abondement PEG		
Avantages sociaux		2 752,00€

période concernée."

Les tribunaux ont précisé les conditions du calcul du SMIC

Le salaire horaire à prendre en compte inclut le salaire de base, les primes (**vacances, 13ème mois – le mois où elles sont versées, ...**), les avantages en nature, les primes individuelles,...

Par contre, en sont exclues toutes les sommes qui n'ont pas le caractère de salaire : frais professionnels, indemnités, les primes de participation et d'intéressement (car elles sont aléatoires et réversibles), les sommes reçues du CE, les majorations pour heures supplémentaires, pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit,

De même sont exclues les primes qui ne se rapportent pas à la prestation de travail du salarié : primes collectives, primes d'ancienneté, primes d'assiduité ...

L'inspecteur du travail de Nice

affirme que le forfait pause ne doit pas être pris en compte

L'inspecteur du travail de Nice, suivant ainsi l'avis des organisations syndicales, vient de dresser procès verbal à Carrefour pour infraction aux dispositions relatives au SMIC. Il considère que c'est abusivement que Carrefour prend en compte le forfait pause (5% de la rémunération) pour calculer si le salarié est rémunéré au SMIC.

Amendes

L'employeur qui verse des salaires inférieurs au SMIC, est passible d'une amende de 1 500 € pour chaque salarié rémunéré dans les conditions illégales. La récidive dans le délai d'un an est également pénalisée. Code du travail : articles L. 141-1 et suivants, articles R. 154-1, R. 141-1 et 2

Non aux accords minimalistes

Les salariés de Carrefour ne veulent pas être des smicards, alors qu'un tiers de l'effectif est déjà à temps partiel non choisi !

Le smic doit augmenter de 3 à 3,5% au 1er juillet 2007.

Il doit augmenter plus vite chez Carrefour

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%)

En rouge les niveaux en dessous du Smic

Grille salaire Carrefour 1/11/2006

Niveau	L'aux horaire hors forfait pause	L'aux 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	8,30€	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€	8,00€	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	L'aux horaire hors forfait pause	L'aux 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€	8,00€	1 213,52€	
II C	8,25€	8,66€	1 313,84€	
IV C	9,49€	9,96€	1 511,32€	

Revendications CFDT sur les salaires

Priorité aux bas salaires

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

- Une augmentation en pourcentage sur les salaires réels

- Une somme fixe pour tous les salariés dont le salaire ne dépasse pas 22 000 euros brut par an

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

7%

d'augmentation

Irréaliste la CFDT ?

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

Quand on améliore les profits des actionnaires de 30% bien que les résultats économiques ne soient pas là, est-ce naïf de croire que les salariés méritent, eux aussi, une augmentation conséquente.

Tout travail mérite salaire qu'ils disent

Augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2007 en une seule étape

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

à laquelle s'ajoute une somme fixe pour favoriser les bas salaire

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

Ce que représente la demande CFDT chez Carrefour



Ce que représente la demande CFDT chez Continent 2001



+ rattrapage de 1%

Augmentation demandée niveau IB			
1 264,47€	3,0%	1 302,40€	8 543,21F
		50,00€	327,98F
Total		1 352,40€	8 871,19F
Augmentation brut		87,93€	576,81F
%		7,0%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 326,58€	3,0%	1 366,38€	8 962,85F
		50,00€	327,98F
Total		1 416,38€	9 290,83F
Augmentation brut		89,80€	589,03F
%		6,8%	

Augmentation demandée niveau IIIB			
1 415,77€	3,0%	1 458,24€	9 565,45F
		50,00€	327,98F
Total		1 508,24€	9 893,43F
Augmentation brut		92,47€	606,58F
%		6,5%	

Augmentation demandée niveau IB			
1 264,47€	3,0%	1 302,40€	8 543,21F
		50,00€	327,98F
Total		1 352,40€	8 871,19F
Augmentation brut		87,93€	576,81F
%		7,0%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 283,58€	3,0%	1 322,09€	8 672,32F
		50,00€	327,98F
Total		1 372,09€	9 000,30F
Augmentation brut		88,51€	580,57F
%		6,9%	

Augmentation demandée niveau IIIB			
1 356,84€	3,0%	1 397,55€	9 167,30F
		50,00€	327,98F
Total		1 447,55€	9 495,27F
Augmentation brut		90,71€	594,99F
%		6,7%	

Augmentation salariale par rapport à l'inflation

La CFDT démontre la justesse de ses revendications

2001

La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **339,29 euros**.

L'inflation a augmenté de **1,7%**

Son pouvoir d'achat a augmenté de **68,08 euros**

Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

2002

La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **277,17 euros**.

L'inflation a augmenté de **1,9%**

Son pouvoir d'achat a diminué de **81,52 euros**

Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

2003

La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **288,68 euros**.

L'inflation a augmenté de **2,1%**

Son pouvoir d'achat a diminué de **48 euros**

Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

2004

La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **263,93 euros**.

L'inflation a augmenté de **2,1%**

Son pouvoir d'achat a diminué de **70,26 euros**

Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

2005

La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **305,78 euros**.

L'inflation a augmenté de **1,8%**

Son pouvoir d'achat a augmenté de **40,85 euros**

Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

Les salaires des salariés Continent et Continent 2001 ont plus fortement progressés vu le rattrapage de la grille Carrefour (+1%)

2006

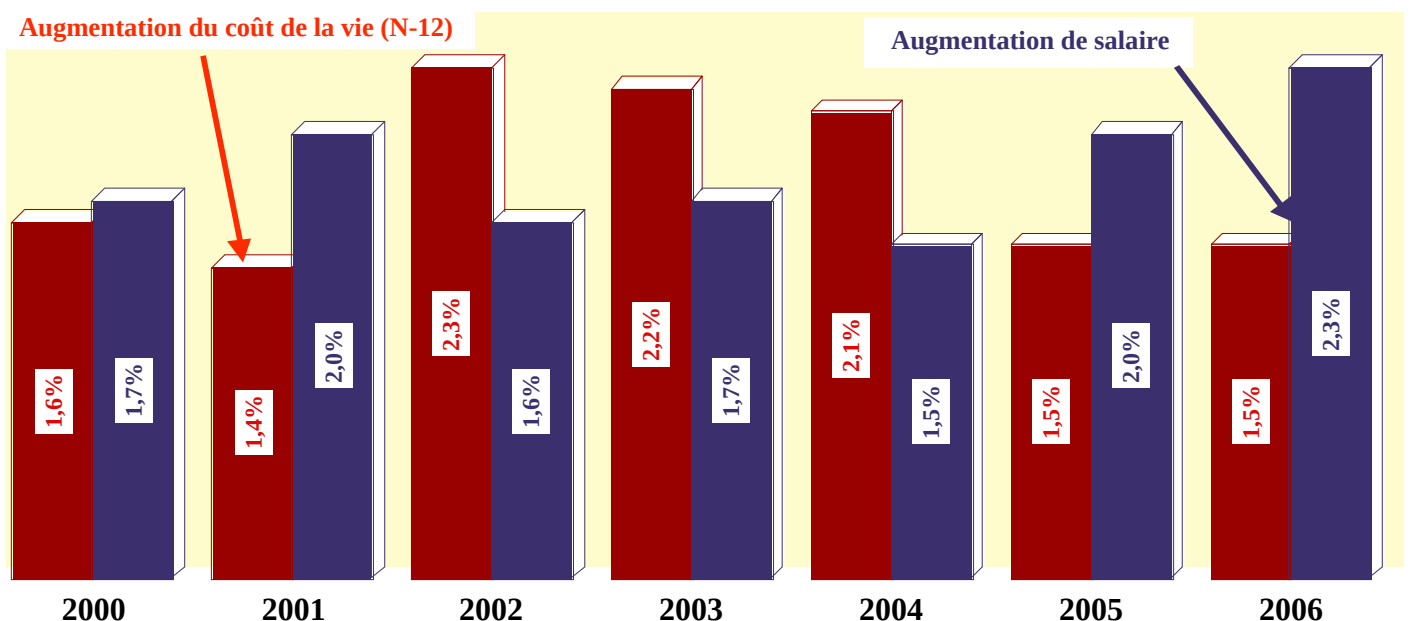
La rémunération d'une caissière niveau II a progressé de **358,28 euros**.

L'inflation a augmenté de **1,6%**

Son pouvoir d'achat a augmenté de **111,31 euros**

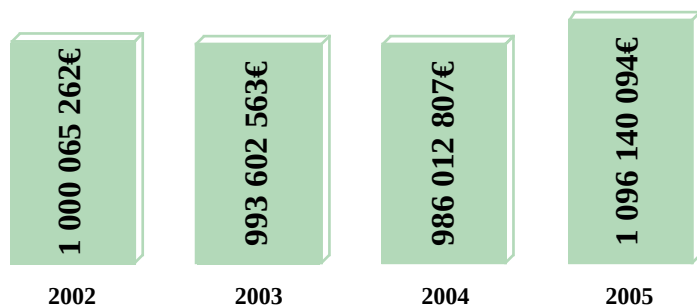
Sommes auxquelles il faut retirer les prélèvements sociaux

Depuis les actions de la CFDT en 2004 et 2005 la progression du pouvoir d'achat a repris timidement



La CFDT démontre la justesse de ses revendications

**Total masse salariale Carrefour
(employés, agents de maîtrise, cadres)**



**Les employés représentent
90% de l'effectif**

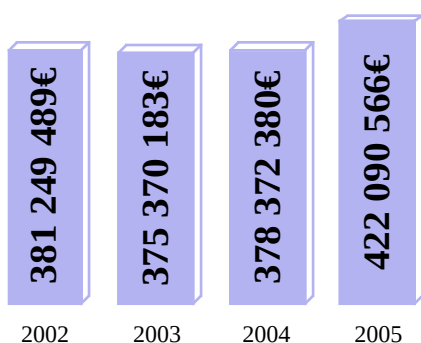
La masse salariale des employés représente 69,5% de la masse salariale de l'entreprise.

Employés

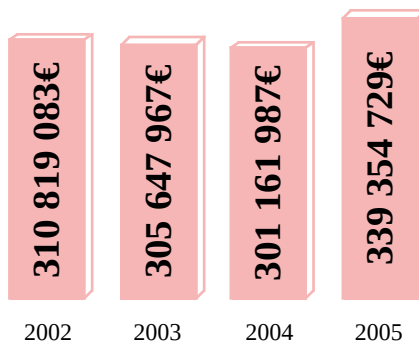
Employés	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes	24246	24189	23656	24069	23771
Femmes	39160	39004	38892	39196	38708
Total	63406	63193	62548	63265	62479

Effectif en baisse de 1,24%

Total masse salariale employés Hommes



Total masse salariale employées Femmes



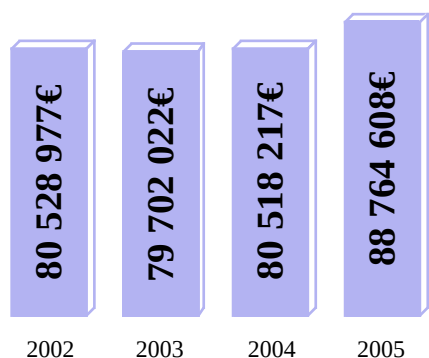
Les femmes représentent 62% de l'effectif "employé", leur masse salariale ne représente que 44,5%

Niveau II

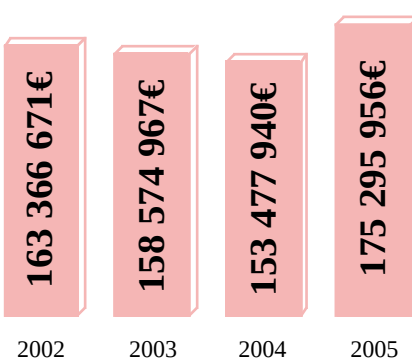
Niveau II	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes	6485	6565	6532	6555	6495
Femmes	28067	27786	27811	27968	27605
Total	34552	34351	34343	34523	34100

Effectif en baisse de 1,22%

Total masse salariale niveau II Hommes



Total masse salariale niveau II Femmes



Le niveau II représente 55% de l'effectif "employé", leur masse salariale ne représente que 35%

La CFDT démontre la justesse de ses revendications

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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...

La rémunération moyenne des salariés progresse légèrement.

**31 euros pour les hommes
40 euros pour les femmes**

Exemple pour le niveau II (55% de l'effectif)

**Pour les hommes
le salaire moyen progresse de 21 euros
de 2005 à 2006 et de 165 euros en 5 ans**

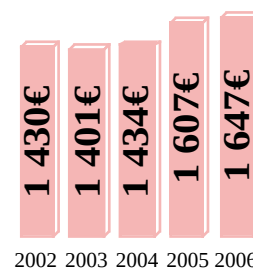
**Pour les femmes (81% de l'effectif niveau II)
le salaire moyen diminue de 26 euros
de 2005 à 2006 et progresse 167 euros en 5 ans**

(L'augmentation du salaire moyen des femmes est due principalement à la réévaluation des contrats à temps partiels)

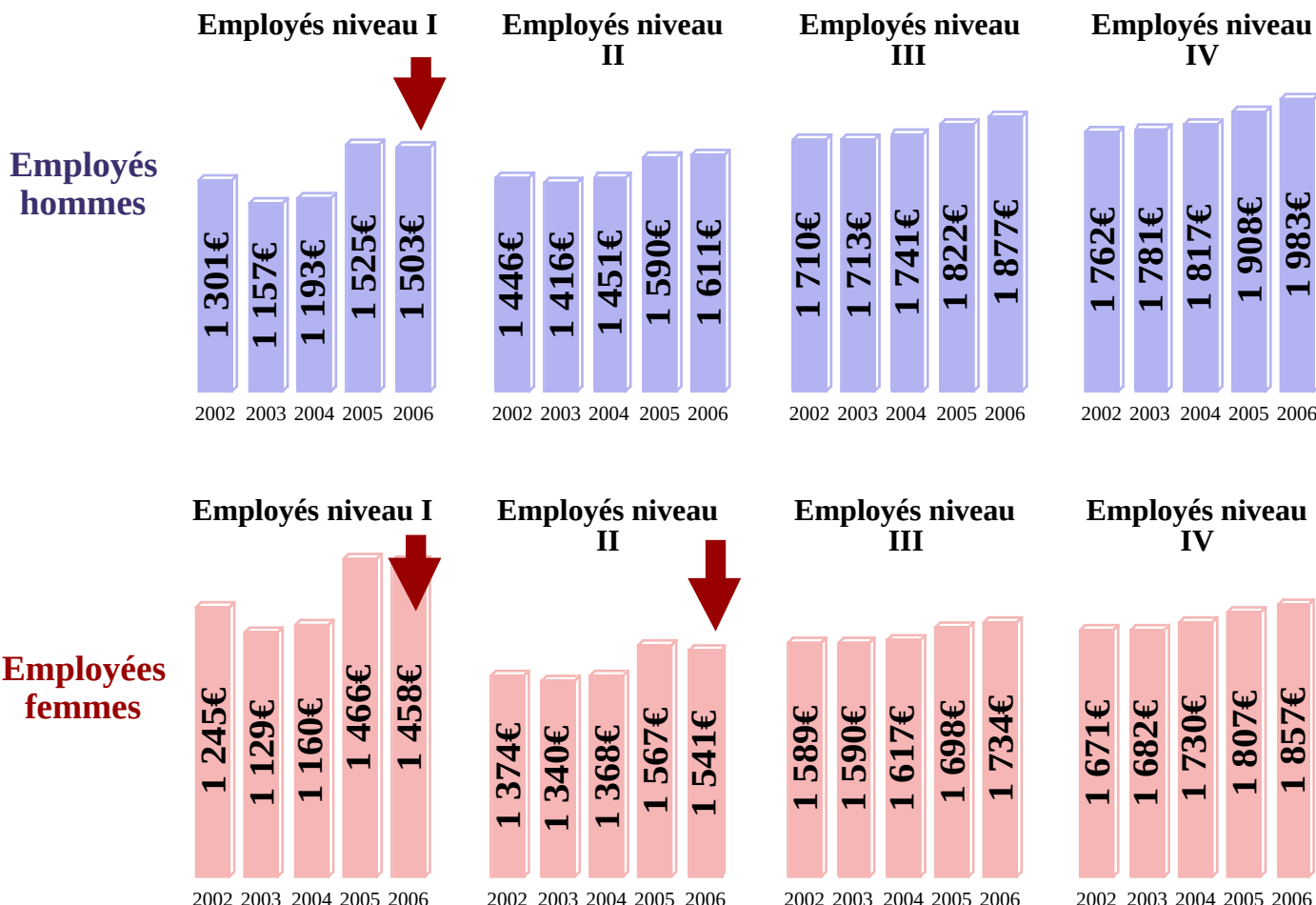
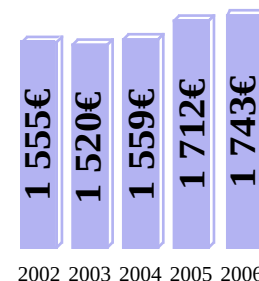
Egalité Hommes/Femmes ????

96 euros de différence

Employés femmes



Employés hommes



Evolution et promotion dans l'entreprise

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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 minimales.

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

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

- 62,11 euros d'écart entre le niveau IB et IIB,

- 89,19 euros entre le niveau IIB et IIIB

- 154,47 euros entre IIIB et IVB

est-ce motivant ?

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

Tout au long de l'année 2005 et 2006 les salaires Carrefour ont été rattrapés par le Smic ou les minimas de la branche .

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

Ecart de salaire chez Carrefour

11,15€ 0,9% (1,7% en mars 2006) d'écart entre le niveau IA et IB

62,11€ 4,9% (5%) d'écart de salaire entre un niveau IB et IIB,

151,30€ 12% (12,1%) d'écart entre le niveau IB et III B

305,77€ 24,2% (24,3%) d'écart entre le niveau IB et IV B

Niveau	Salaire novembre 2006	Différence A/B	%	Différence niveau	%	Différence 1B et IIB 1B et IVB	%
I A	1 253,32€						
I B	1 264,47€	11,15€	0,9%				
II A	1 254,92€						
II B	1 326,58€	71,66€	5,7%	62,11€	4,9%		
II C	1 356,84€						
III A	1 321,80€						
III B	1 415,77€	93,97€	7,1%	89,19€	6,7%	151,30€	12,0%
IV A	1 477,88€						
IV B	1 570,24€	92,36€	6,2%	154,47€	10,9%	305,77€	24,2%
IV C	1 600,49€						

Le montant de l'astreinte doit être revu.

L'astreinte c'est l'obligation d'être disponible 24 h sur 24 pour l'entreprise. Elle concerne principalement les cadres et les salariés de l'entretien. Ces salariés sont de plus en plus sollicités.

La CFDT demande pour eux une revalorisation de l'astreinte

Rappel des textes en vigueur

La contrepartie à l'astreinte est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à 10% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 15% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte.

Ce taux est porté à 20% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte.

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte sont considérées comme temps de travail.

La première heure d'intervention entamée est considérée comme une heure complète travaillée. Elle est majorée de 100% afin de prendre en compte le déplacement. Les heures effectuées au delà de cette première heure sont rémunérées normalement.

Revendications CFDT sur l'intéressement et la participation

Extrait de la plateforme revendicative CFDT

Majoration de l'intéressement de 20% comme la loi en donne la possibilité.

Révision de la formule de calcul de la participation de façon que la participation aux bénéfices ne soit jamais en dessous d'un mois de salaire.



Après un accord 2002-2003-2004 décevant,

l'accord signé en 2005-2006-2007 produit ses effets

Il y a 20 ans, le 04 juin 1987, la CFDT signe le premier accord d'intéressement.

Le 21 mars 2005 FO signe l'accord NAO qui nous prive d'intéressement.

En arrêtant le travail en avril 2005 les salariés montrent leur attachement à cet accord et obtiennent son amélioration.

En 7 accords successifs de 3 ans les délégués CFDT n'ont eu cesse de l'améliorer, de l'étendre et de **lui conserver un caractère de plus aux salaires.**

L'accord de 2005 a permis à Continent 2001 de bénéficier de cet accord et en 2006 son calcul est devenu semestriel.

Avec la participation aux bénéfices, l'intéressement permet aux salariés de bénéficier de primes liées aux performances de l'entreprise et de voir ainsi récompenser leurs efforts. C'est normal et souhaité par les salariés.

La CFDT veille à ce que que l'intéressement et la participation, revenus aléatoires, ne deviennent pas un élément déterminant de nos ressources mais reste un plus.

Chaque mois il faut payer loyer, nourriture etc... les salariés ont besoin d'un revenu assuré.

Accords Carrefour

1987-1988-1989

1990- 1991-1992

1993-1994-1995

1996-1997-1998

1999-2000-2001

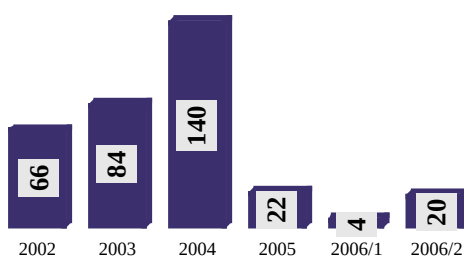
+ Continent

2002-2003-2004

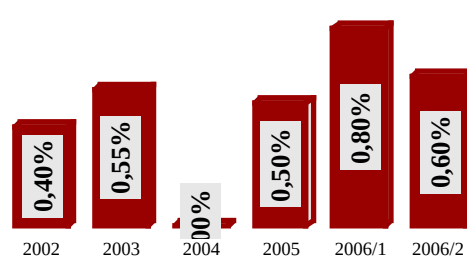
+ Continent 2001

2005-2006-2007

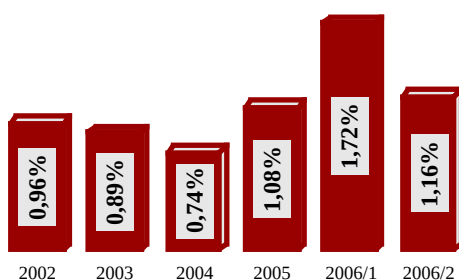
Magasin n'ayant pas eu d'intéressement local



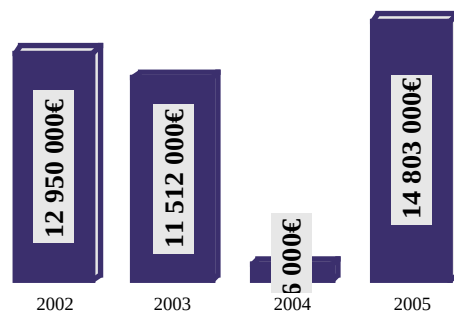
Part national



En moyenne par salarié



Montant de l'intéressement



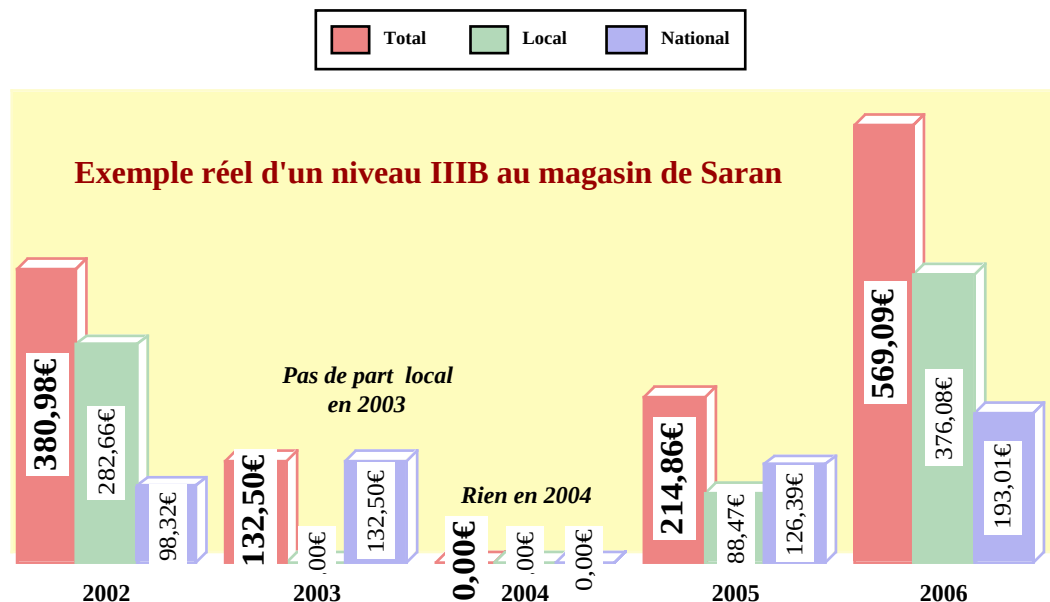
En moyenne l'intéressement c'est moins de 300 euros l'an ...quand ce n'est pas zéro !

Moyenne réelle sur
20 ans d'intéresse-
ment
d'un salarié niveau
IIIB du magasin de
Saran

Moyenne part nation-
nal 119,30 euros
(782,56 F)

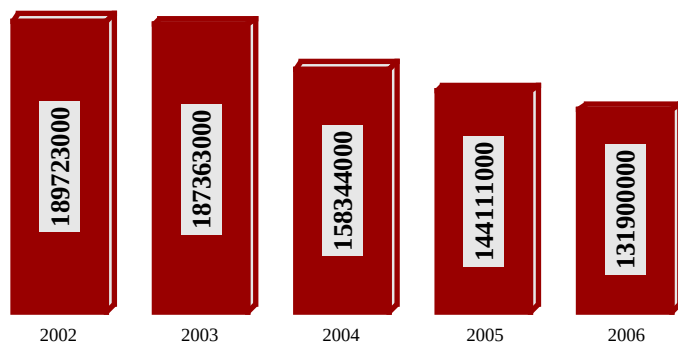
Moyenne part local
141,84 euros
(930,41 F)

Moyenne total
261,14 euros
(1712,97 F)

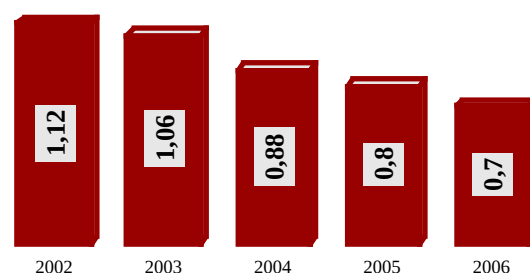


La participation aux bénéfices est en baisse depuis 2002

Réserve spéciale de participation

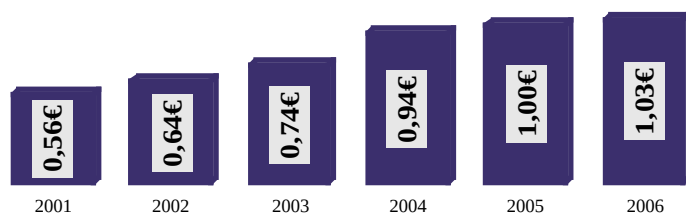


Montant moyen en mois



Le dividende distribué aux actionnaires en hausse depuis 2001

Dividendes aux actionnaires



7 mars 2007

Le Directoire a décidé de proposer à l'Assemblée Générale des actionnaires un dividende de **1,03 euro** par action au titre de l'exercice 2006,

soit une croissance de 3% par rapport au montant versé au titre de l'exercice 2005.

Ce dividende sera mis en paiement à partir du 4 mai 2007.

Revendications CFDT sur la carte salarié

Extrait de la plateforme revendicative CFDT

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

La CFDT demande la possibilité de remise pour les Crédits 4 et 10 fois

Il avait été convenu dès la signature que cette remise serait appliquée sur ces crédits accordés à ces clients par Carrefour. A ce jour, soit plus de 4 ans rien n'est fait.

Nous voulons le dé plafonnement du plafond mensuel (520 euros) afin de pouvoir utiliser la remise sans entrave.



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.

Avantages complémentaires

Quand nous avons proposé cette ristourne nous l'avons complétée 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.

Le salarié Carrefour est 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
- la Carte Pass ou bancaire gratuite,
- des offres privilégiées de crédit, assurances, infos

Mise en place	Remise	Plafond annuel	Remise en euros	Plafond exceptionnel
07/2003	3%	5 300,00€	159,00€	
04/2004	5%	5 300,00€	256,00€	En fin d'année
2005	5%	6 240,00€	312,00€	A la rentrée

Bilan de l'année 2006

54 544 salariés peuvent bénéficier de la remise sur achat (78% de l'effectif)

35 417 ont bénéficié d'une remise en décembre 2006 (65% du potentiel)

Le montant total des achats ayant donné droit à la remise est de 137 843 718 euros

Le panier moyen d'achat par salarié est de 47,20 euros

La dépense moyenne est de 402 euros par mois par salarié

Le montant total des remises facturé est de 5 327 924 euros

25% des salariés utilisent le plafond dans sa totalité

Revendications CFDT sur l'emploi

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

De nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-emploi 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 magasin, 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 réserver 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 (marchandises, 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".

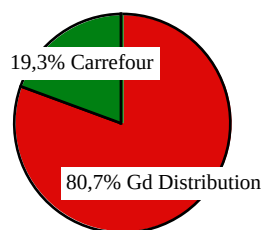
Carrefour supprime des emplois sans procéder à des licenciements économiques massifs. Ceci est possible grâce au turn-over important de l'entreprise. Chaque année 10 000 employés Carrefour quittent la société. Une partie de ces départs ne sont plus remplacés.

Les conséquences sur les salariés concernés et les conditions de travail sont importantes. Pour la CFDT il vaut mieux prévenir ces changements !

Les perspectives pour les années à venir montrent que l'introduction des nouvelles technologies comme le self scanning, les restructurations comme la simplification administrative et les modification du travail comme Mercure auront des conséquences sur l'emploi des salariés.

La CFDT ne veut pas subir ces modifications sans réagir. La gestion prévisionnelle des emplois et un de ces moyens.

Salariés Hypermarchés Carrefour et la grande distribution



Grande distribution

En 2005 642 500 salariés travaillent dans les 14 075 points de vente de la grande distribution

294 200 salariés travaillent dans les 1370 hypermarchés (Carrefour, Auchan, Casino, Cora...).

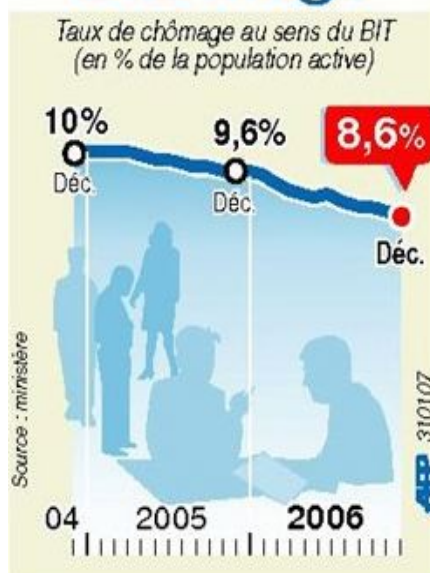
Salariés	Gd Distribution
Maxi discount	33300
Entrepôts centrales	90400
Supermarchés	224600
Hypermarchés	294200
Total	642500

Groupe Carrefour

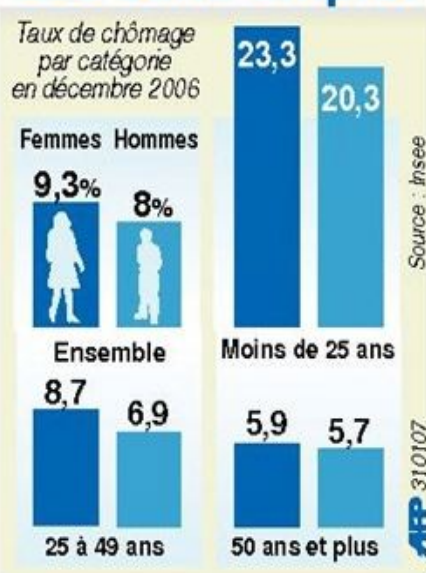
Le groupe Carrefour emploie 125 830 salariés dans 3859 points de vente pour un chiffre d'affaire de 41 675 millions d'euros en France

Salariés	Carrefour
Maxi discount	9323
Entrepôts centrales	14477
Supermarchés	31531
Hypermarchés	70499
Total	125830

Chômage



Les sans-emploi



Revendications CFDT pour les salariés à temps partiel

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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

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

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.

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.

38% des salariés de la distribution sont à temps partiel

Chez Carrefour hypermarchés 22 661 personnes travaillent (32%) à temps partiel dont 87% de femmes.

La branche est à 25 h minimum , Carrefour est à 30 h minimum

Une augmentation d'une heure de contrat représente 3% d'augmentation de salaire.

Carrefour a fortement revalorisé le contrat minimum, il faut maintenant permettre l'accès aux 35 heures en permettant à tous un emploi à temps complet quitte à travailler dans plusieurs rayons (exemple 30 heures aux caisses et 5 heures en rayons)

En 2006 la revalorisation des contrats minimum de 29 h à 30 heures a concernée 2285 personnes

	Travail effectif	Travail effectif	Forfait pause inclus
1999	25 h	26 h 67	28 h
2000	rien	rien	
2001	26 h 67	27 h	28 h 35
2002	rien	rien	
2003	rien	rien	
2004	27 h	28 h 75	30 h 18
2005	28 h 75	29 h	30 h 45
2006	29 h	30 h	31 h 50

Employés	2002	2003	2004	2005	2006
Effectif au 31 décembre	71001	70681	69719	70499	69632
Effectif mensuel moyen	66777	69424	68551	69027	
35 h et plus (moyen)	46016	47571	46500	46900	
30 h à 35 h	5140	6630	8148	8695	8313
28h75 à 30 h	7441	6835	2959	1633	2354
mois de 28 h 75	8180	8387	10943	11794	9764
Total temps partiel	20761	21852	22050	22122	20431

Une idée intéressante

Une idée lancée par la direction lors de la négociation du 27 février a retenue toute notre attention. A notre demande de revaloriser les contrats de travail des temps partiel et d'offrir en priorité les emplois disponibles aux TP la Direction propose de mettre en place un test dans un magasin de l'exploitation Ouest, qui permettrait aux assistantes de caisses qui le souhaitent, d'effectuer 5 heures de plus en rayon afin d'atteindre les 35 heures. La direction propose la possibilité pour les temps partiel des caisses à 30 h (contrat minimum) de passer à 35 h (+ 5 heures) en acceptant de travailler ses 5 heures sur la surface de vente.

Si l'idée nous intéresse (les anciens se rappelleront l'époque où les caissières venaient aider en rayon) elle manque de précision, elle ne semble qu'une idée et il faut préciser les modalités. Qui est concerné, quid des TP des rayons, comment, où, quels horaires, quels contrats, critère de choix... mis en place dans combien de temps ? Bien entendu cette proposition est insuffisante mais c'est une piste très intéressante.

La CFDT une nouvelle fois a été la seule organisation syndicale à exprimer un avis sur cette proposition (positif mais inquiétude sur plusieurs points qu'il faudra définir).

Revendications CFDT pour les seniors

Extrait de la plateforme revendicative CFDT

Les indemnités de départ en retraite employés seront plafonnées 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

8342 salariés Carrefour (12% de l'effectif) ont plus de 50 ans

Le cas de l'indemnité de départ

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.

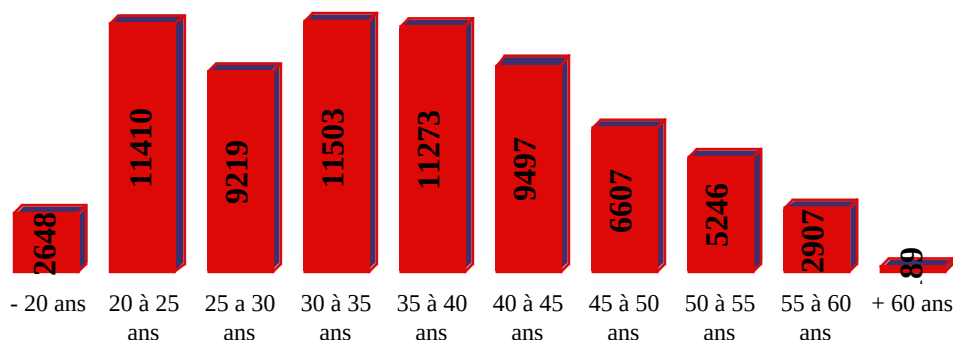
L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

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.

Répartition de l'effectif par âge 31/12/2005



En 2006 40 seniors ont choisi de passer de temps complet à temps partiel et de bénéficier ainsi d'un forfait de 500 ou 1000 euros par an payé jusqu'à la retraite par l'entreprise.

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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.

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.

Tentative de suicide après un entretien d'évaluation, à Roanne quelques mois après un suicide à Trans en provence, il n'est que temps que les méthodes de management évoluent

Manutentionnaire, inventariste, caissière, responsable de rayon... En vingt-cinq ans de « maison », Corinne a réalisé une carrière « modèle » dans un hypermarché Carrefour près de Roanne (Loire). Aujourd'hui, elle est à neuf mois de la retraite. Pourtant, il y a dix jours, cette chef du secteur textile a voulu mettre fin à ses jours et a avalé une boîte de médicament sur son lieu de travail. Un geste dont les motivations restent à éclaircir. Seule certitude pour l'instant, il est survenu quelques heures après un entretien d'évaluation au cours duquel son supérieur a coché la case « insuffisant, préjudiciable à la société » sur la fiche type du groupe.

L'humiliation de trop pour Corinne. L'arrivée de la nouvelle direction a mis, du jour au lendemain, une pression quotidienne sur les salariés, en particulier les cadres, à qui on ne demande plus d'être sur le terrain, mais juste de remplir des objectifs de gestion.

Depuis le rachat par Carrefour Les méthodes de travail changent chez Hyparlo. Fini « l'esprit familial ».

Puis durant l'été 2006, Carrefour ferme trois sites : 150 emplois sont supprimés. Quatre mois plus tard, c'est au tour de l'administratif d'être restructuré, avec à la clef la division par deux des effectifs.

Parallèlement, quatre directeurs se font licencier et remplacer par des chefs procéduriers made in Carrefour. Corinne et les autres chefs de rayon reçoivent de nouvelles consignes ordonnant d'arrêter le copinage avec les salariés, de ne plus régler les différends par des explications orales mais par l'envoi de courriers de blâme. »

Le malaise gagne l'encadrement Hyparlo. « Quelques jours avant l'évaluation et la tentative de suicide de Corinne, un supérieur hiérarchique expliquait au personnel qu'elle n'était qu'une "bonne à rien"... »



Revendications CFDT sur le temps de travail

Extrait de la plate forme revendicative CFDT

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).

Alors que certains veulent remettre en cause la réduction du temps de travail, les menaces sur les horaires atypiques se précisent dans toute l'Europe.

les salariés de la grande distribution sont en première ligne.

Belgique

L'arrêté royal concernant l'ouverture du dimanche en Belgique est paru.

Dimanche matin : De manière général, la loi autorise le travail le dimanche jusque midi toute l'année. Dans la pratique, ce sont les franchisés qui utilisent cette possibilité, les magasins dépendant des secteurs organisés syndicalement l'empêche via le règlement de travail.

Dimanche toute la journée : Avant : 3 dimanches – Sur base volontaire – Conditions de rémunérations à définir au niveau de l'entreprise.

Maintenant : 6 dimanches – Sur base volontaire – Les 3 dimanches supplémentaires devant faire l'objet d'une convention collective avec une rémunération de minimum 200% (y compris pour les franchisés, ce qui est une avancée importante, puisque jusqu'à présent les patrons ne voulaient jamais négocier sur le sujet dans cette branche !)

Zone touristique : toute l'année.

Magasins d'ameublement : possibilité de 40 dimanches par an.

Espagne

Renaud Dutreil, ministre des PME et du Commerce:

Il faut regarder à l'étranger ce qui se fait de mieux, et il y a un pays qui a trouvé le bon équilibre, c'est l'Espagne", a-t-il ajouté. ce pays, "il y a une liberté totale en-dessous de 300m2 et au-dessus de 300 m2, il y a une dizaine de dimanches autorisés par an. Si bien que les villes espagnoles sont vivantes le dimanche grâce aux petits commerces, et il n'y a pas de concurrence de la part des grandes surfaces".

José Luis Duran PDG Carrefour:



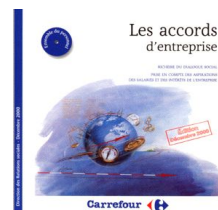
Ouvrir le premier dimanche du mois comme en Espagne m'irait bien car les clients viennent de toucher leur salaire et font des achats importants. Cela étant dit, il s'agit d'une question complexe. Il faut bien analyser ce que l'ouverture

dominicale apporterait à nos clients ou encore à nos collaborateurs et plus généralement à nos entreprises. Il faut éviter que l'ouverture le dimanche ne se traduise que par un simple transfert de chiffre d'affaires du samedi au dimanche.

REMUNERATIONS D'UN SALARIÉ CARREFOUR

Salaire d'un niveau IIB sans ancienneté avec un contrat a temps complet

CARREFOUR	2005	2006
Votre salaire brut annuel de base	15 434,88€	15 750,16€
Votre prime de vacances	644,97€	657,72€
Votre prime de fin d'année	1 296,38€	1 326,58€
Votre intéressement 2004 (0%) - 2005 (0,50%)	0,00€	88,67€
Votre intéressement 2006 1er semestre(0,80%)	-	142,58€
Votre participation 2004 (6,50%)-2005 (5,95%)	1 129,45€	1 055,20€
Rémunération annuelle brute globale	18 505,68€	19 020,91€
Rémunération mensuelle brute globale (divisée par 12)	1 542,14€	1 585,08€



Il faut ajouter l'intéressement local variable selon les magasins

CONTINENT 2001	2005	2006
Votre salaire brut annuel de base	14 644,98€	15 138,31€
Votre prime de vacances	487,95€	630,65€
Votre prime de fin d'année	1 238,99€	1 283,58€
Votre intéressement 2004 (0%)- 2005 (0,50%)	0,00€	85,26€
Votre intéressement 2006 1er semestre(0,80%)	-	137,10€
Votre participation 2004 (6,50%)-2005 (5,95%)	1 064,17€	1 014,62€
Rémunération annuelle brute globale	17 436,09€	18 289,52€
Rémunération mensuelle brute globale (divisée par 12)	1 453,01€	1 524,13€



Carrefour hypers

En 2005 70 499 salariés travaillent dans les 192 hypermarchés Carrefour . Ils réalisent 21 394 millions d'euros de chiffre d'affaire. Ils sont 58% de femmes et 42% d'hommes.

4719 personnes (7%) sont en contrat à durée déterminée (CDD)

- 2139 personnes(3%) sont en contrat d'alternance

- L'age moyen est de 34 ans et 11 mois

- L'ancienneté moyenne est de 9 ans et 2 mois`

En 2006

27 583 personnes (de nombreux employés pour les inventaires) ont été embauchés en 2006 dont 42,5% au niveau I , 62 % en CDD et 38,5% à temps partiels dont 4576 personnes (16,6%) en contrat à moins de 29 heures

En 2006 l'effectif hypermarchés Carrefour à périmètre comparable est de 69 632 salariés (69 603 en 2005).

En 2007 avec l'intégration d'Hyparlot l'effectif hypermarchés Carrefour sera de 73 500 salariés.

Les résultats 2006 du groupe Carrefour

Compte de résultat consolidé			
(en millions d'euros)	2006	2005	Variation
Chiffre d'affaires hors taxes	77 901	73 060	+6,6%
Résultat Opérationnel avant amortissements*	4 845	4 582	+5,7%
Résultat Opérationnel*	3 258	3 152	+3,4%
Marge opérationnelle*	4,2%	4,3%	
Résultat net des Activités Poursuivies PdG	1 857	1 798	+3,3%
Résultat net Part du Groupe	2 268	1 436	+ 58%



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !