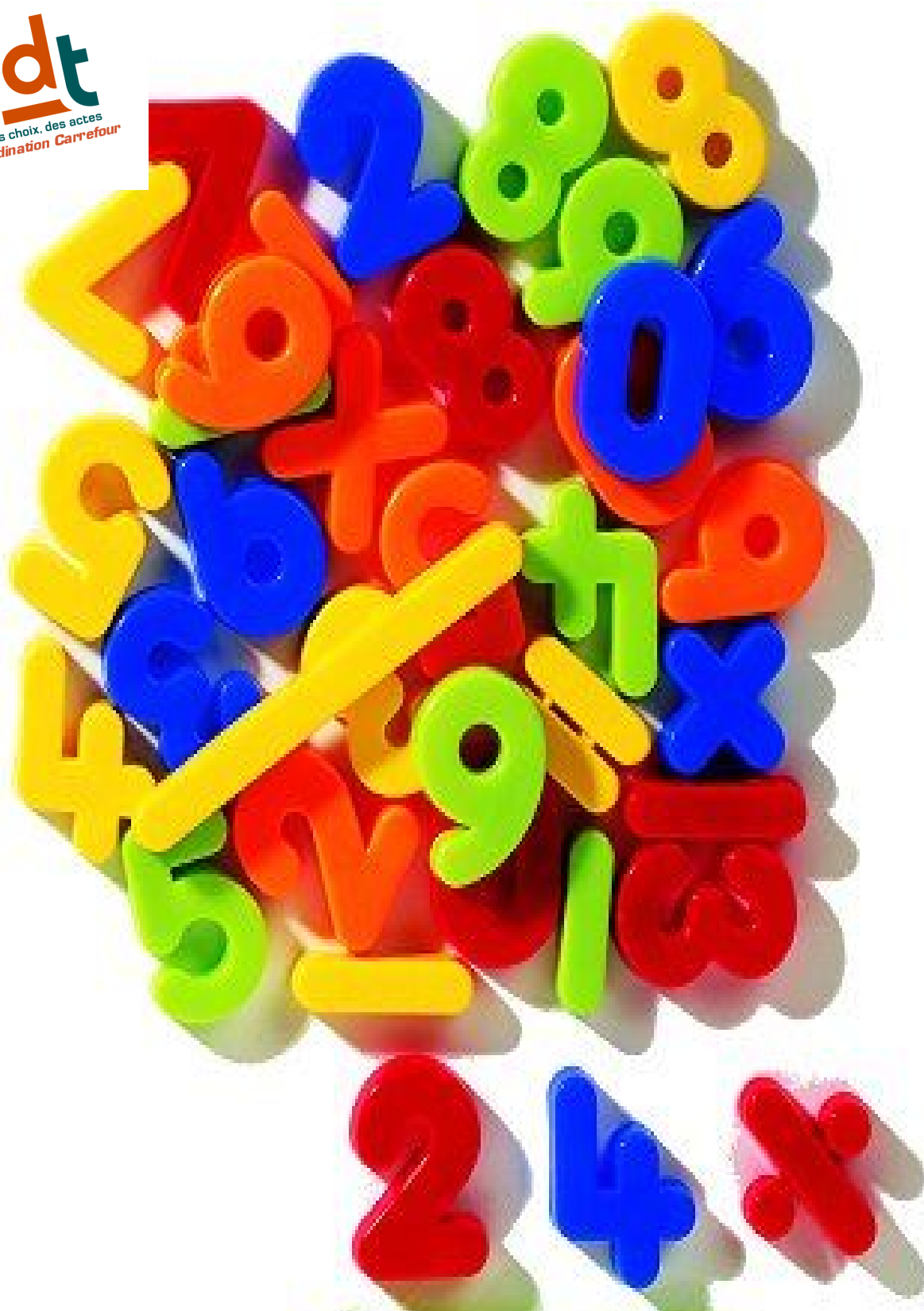


L'Hyper !

N°267/08

19 mars 2008

20 pages



NAO 13 Mars 2008

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Comptes, comptons, comptez page 03

▼ Démocratie

Pour une vraie légitimité page 04

▼ Grille de salaire

Proposition de la direction page 05

Carrefour France page 06

Continent 2001 page 07

▼ Inflation

Record ? page 08

▼ A l'affiche

Infos en vrac page 09

▼ Temps partiel choisi

Un premier pas page 13

▼ Modulation du temps de travail

Améliorations page 15

▼ Dispositions conventionnelles

Des mises à jour page 16

▼ Solidarité

Aide et journée solidaires page 19

▼ Concertation sociale

Pour aboutir à des accords page 21

▼ Elections

Elections prud'homales page 23

La fédération des services CFDT appelle le 22 mars à une journée de mobilisation.

Pour la non prise en compte par la FCD (Fédération patronale de la grande distribution) de nos demandes.

Par des actions le 21 décembre et le 1er février les équipes Carrefour ont montré leur fortes mobilisation dans l'intérêt de tous les salariés de la branche.

Le 14 mars les négociateurs CFDT, après étude des propositions de la direction, ont estimé qu'elles devaient être soumises à consultation avant toutes décisions d'actions.

La CFDT consulte le personnel du 17 au 21 mars 2008 et de leur demande leurs avis comme nous le faisons chaque année.

Le 25 mars tous les délégués syndicaux CFDT se réuniront pour décider de l'attitude des sections CFDT soit signature de l'accord, soit des actions aux dates choisies par les sections Carrefour.

Dans le même temps la CFDT a demandé à la direction de revoir les niveaux 1A, 1B, 2A pour que ceux ci ne soient pas, hors forfait pause, en dessous du smic

Notre volonté de consulter démocratiquement les salariés nous imposent des obligations. Nous prendrons nos décisions le 25 mars.

La coordination CFDT Carrefour n'appelle donc pas, pour l'instant à des débrayages ou des grèves le 22 mars en ce qui concerne les NAO Carrefour

Bien entendu la CFDT Carrefour est toute entière derrière les actions de mobilisation de la fédération CFDT dont elle rejoint les analyses.

Nous assistons actuellement à un "paupérisation" des plus bas niveaux et la revalorisation du smic qui pourrait intervenir le 1er mai ou le 1er juillet risque de remettre en question les grilles de salaire pour les niveaux 1A 1B et 2A.

La différence de salaire des salariés Carrefour avec un smicard ne serait plus alors que par les primes, la participation et l'intéressement.

Les sections CFDT Carrefour seront avec les salariés des autres enseignes dans les actions qui seront décidées localement.

L'agenda fédéral se télescope avec l'agenda de négociation propre aux salariés de Carrefour. La CFDT Carrefour continue les consultations des salariés avant de décider de ses actions concernant les NAO 2008

Obtenir 2% en mars et
1.2% en octobre ne fait
jamais 3.20% d'aug-
mentation ni 3,05%
comme annoncé mais
uniquement 1,97%

Du fait que celle-ci n'est pas
rétroactive et que la seconde
tranche n'arrive uniquement
en octobre !.

Comment on arrive à ce chif-
fre

Pour un salarié qui a touché
1000€ mensuel sur 2007 :

Janvier 1000€ = +0€

Février 1000€ = +0€

Mars 1020€ = +20€ soit les
2%

Avril 1020€ = +20€ soit les
2%

Mai 1020€ = +20€ soit les
2%

Juin 1020€ = +20€ soit les
2%

Juillet 1020€ = +20€ soit les
2%

Août 1020€ = +20€ soit les
2%

Septembre 1020€ = +20€
soit les 2%

Octobre 1032.24€ =
+32.24€ (2%+1.2%)

Novembre 1032.24€ =
+32.24€ (2%+1.2%)

Décembre 1032.24€ =
+32.24€ (2%+1.2%)

il touche donc sur l'année
2008 12236.72€ soit
236.72€/12236.72 % =
1.93% d'augmentation de
salaire sur 2008.

Comptes comptons comptez !

par Serge Corfa

On peut faire dire aux chiffres ce qu'on
veut nous dit le dicton populaire. Les
statisticiens dans leurs grandes sagesses
nous donnent une overdose de chiffre,
choisissez celui qui vous convient sem-
blent-ils nous inviter.

Prenez l'indice de la consommation, cer-
tains parle de la "Série hors tabac
Ménages urbains dont le chef est ouvrier
ou employé" mais d'autres de la "série
hors tabac Ensemble des ménages",
sans parler de la série incluant le tabac.

D'autre ne jurent que par l'indice des
prix dans la grande distribution sans par-
ler de celui de la construction, des loyers
et j'en passe. Mieux on mesure mainte-
nant la différence entre l'indice Insee et
la perception de l'inflation.

Quand vous avez fini de choisir votre in-
dix de référence décidez qu'elle indice
prendre l'indice mensuelle, la progres-
sion annuelle qui compare le mois de
l'année en cours à celui de l'année précé-
dente à moins que vous choisissiez l'indi-
ce moyen annuel.

Bref l'employé ne sait plus à qui se référer
pour savoir si l'augmentation du pa-
tron va permettre d'augmenter son pou-
voir d'achat.

Mais là encore prudence car quand le
patron vous augmente lui aussi corse
l'affaire. Ne comptez pas sur une aug-
mentation au 1er janvier, ni même une
augmentation chaque année au même

mois trop simple on
varie le plaisir.

Et ça change tout
car, comme en ce
début 2008, quand
la progression de
l'indice frôle les
2,8% (quel indice?)
il y a une différence
entre une augmen-

tation au 1er janvier et au 1er mars d'au-
tant qu'on nous parle d'une flambée d'in-
flation au 1er semestre.

Sans parler de l'effet report ce fameux
effet dont personne ne sait ce qu'il veut
dire mais quand le patron vous en parle
c'est pour vous dire que trop c'est trop !

Rebelotte pour la grille de salaire là aus-
si pas de simplicité.

Il y a le salaire de la grille et le salaire
réel. Certains employés bénéficient
d'une indemnité compensatrice pouvant
atteindre 25% du salaire, d'autres ont ob-
tenu un intéressement local maximum
ou profitera cette année d'un superbe
abondement sur son épargne salariale.
Sans parler du salaire hors forfait pause
ou non !

La plupart des salariés n'ont que faire
de vos statistiques, ils veulent du po-
gnon, combien lui demandez-vous le
maximum répond t-il ! Oui mais voilà
chacun a son chiffre fétiche est le maxi-
mum de l'un n'est pas celui de l'autre.

Faisons confiance aux syndicats après
tout ce sont eux les spécialistes. Mais là
règne la guerre des chiffres ils veulent
signer ils vous démontrent que l'aug-
mentation, chiffre à l'appui, est la
meilleur de la place, ils ne veulent pas
signer ils vous démontrent que vous
avez moins que l'enseigne d'a côté quitte
à oublier quelques primes.

La CFDT vous livre tous les chiffres,
vous consulte et vous demande de déci-
der.

Une chose est certaine vous n'aurez pas
l'augmentation de votre PDG, ni des ac-
tionnaires, quoique...à y voir plus près

On est prêt à vous démontrer chiffres à
l'appui que les pauvres croulent sous les
impôts et gagnent moins que vous,. Pen-
sez donc on leur prélève jusqu'à 70% de
leurs salaires enfin avant Nicolas...

Allez bonne lecture !

Salaire Carrefour niveau IIB	Salaire de décembre	Augmenta- tion de dec à dec	% augmen- tation	Inflation dec à dec
Décembre 2000	1 184,81€			1,6%
Décembre 2001	1 210,33€	25,52€	2,15%	1,4%
Décembre 2002	1 231,03€	20,70€	1,71%	2,3%
Décembre 2003	1 251,74€	20,71€	1,68%	2,2%
Décembre 2004	1 270,85€	19,11€	1,53%	2,1%
Décembre 2005	1 296,32€	25,47€	2,00%	1,5%
Décembre 2006	1 326,58€	30,26€	2,33%	1,5%
Décembre 2007	1 355,25€	28,67€	2,16%	2,6%
Décembre 2008	1 398,24€	42,99€	3,17%	

Revendications CFDT (extraits)

Résumé des revendications

- Une augmentation de l'ensemble des rémunérations
 - La revalorisation des contrats à temps partiel
 - L'humanisation des rapports sociaux
 - La révision de la classification des emplois
 - La reconnaissance de l'expérience
 - L'abandon du système de modulation
 - L'amélioration de nos conditions de travail
 - La sécurisation de nos emplois
- Le respect des décisions de justice ou administratifs
- Une véritable dialogue social entre les différents acteurs de l'entreprise

**La délégation
CFDT don-
nera un avis
après consul-
tation des sa-
lariés et des
délégués syn-
dicaux CFDT
des magasins.**

Cette consultation a lieu du 17 au 21 mars 2008

Les délégués syndicaux se réunissent le 25 mars.

Ce n'est donc qu'après ces consultations que la direction connaîtra la position définitive de la CFDT

Votre réponse est importante, elle vous engage.



 Négociations 2008
Consultation des salariés
Carrefour par les élus CFDT

La CFDT avant toute décision vous consulte.

Si vous voulez que la CFDT signe l'accord nous défendrons votre position.

Si vous ne souhaitez pas que la CFDT signe alors il faut se mobiliser pour dire à la direction votre "ras le bol" de ne pas être entendus, de ne pas être reconnus.

La CFDT est à vos côtés et vous écoute

Etes vous pour ou contre la signature de l'accord que propose la direction Carrefour pour 2008.

Magasin de:[illegible]

☛ À remettre à un Délégué CFDT. Cette pétition est anonyme. La CFDT s'engage à ne pas la divulguer avec votre identité.

actions qui ont permis d'obtenir un intéressement et des hausses de salaire comme l'action contre le CPE qui a permis son retrait sont nos exemples d'action réussie.

Si vous répondez pour vous décidez que nous devons signer cet accord. Il faut redonner un véritable sens à un accord et à sa signature, il y a une différence entre l'acceptable et l'intolérable. Vous avez le droit de juger que cet accord ne vaut pas une grève et de vouloir bénéficier des points obtenus même si insuffisants. Une signature est donc nécessaire.

Quelque soit votre décision les délégués CFDT continueront à défendre et populariser dans votre intérêt la plate forme revendicative CFDT Carrefour.

Si vous répondez contre la CFDT vous demande de participer à un arrêt de travail pour obtenir des améliorations plus importantes que celles que prévoit cet accord. Vous acceptez de participer à une grève nationale. (la date et les modalités de cette action seront communiqués ultérieurement particulièrement pour permettre une convergence syndicale).

Cette position vous impose de prendre une véritable décision face aux propositions de la direction. Elle oblige à avoir derrière soit des salariés motivés. Il faut redonner un véritable sens à l'action syndicale pour déboucher sur des résultats concrets et rassembler le maximum de salariés. Les

Revendications CFDT (extraits)

Rémunérations

- Augmentation des salaires au 1er janvier
 - Augmentation des salaires de 7% (3% + 50 euros pour tous)
 - Prime de 250 euros pour supplément d'intéressement
- Extension du niveau C à tous les salariés
- Aucun salaire en dessous du smic hors forfait pause

Les plus...

- Mise en place d'une carte « salarié » et revalorisation de la remise sur achat
- Extension et revalorisation du titre restaurant
 - Mise en place des chèques vacances
 - Mise en place du chèque transport
- Amélioration des primes et création d'une prime « travaux »
 - Un intéressement d'au moins 500 euros
- Pris en charge par l'employeur de la pérennité de la mutuelle/prévoyance

Selon la direction l'inflation 2008 sera limité à 2,4% en moyenne (1,5% en 2007)

La Grille de Salaires de Référence Carrefour est augmentée de :

3,2 %

**2 % compter du 1er mars 2008
1,2 % à compter du 1er octobre 2008.**

Ces augmentations sont complémentaires à celles négociées, conformément aux dispositions du Titre IV de l'accord du 31 mars 1999, par les accords de rattrapages des Sociétés :

Continent 2001 du 28 avril 2005,

La Ciotat Distribution du 2 janvier 2004,

Perpignan Distribution du 31 décembre 2003,

Riom Distribution du 2 août 2006.

Exemple; les salariés de Continent 2001 bénéficieront d'une augmentation maximum de 1% au 1er septembre en sus des augmentations générales si le salaire de leur grille n'a rejoint celui de la grille Carrefour (c'est le cas pour les niveau 1A, 1B, 2A)

Pour les niveau les plus bas une augmentation de salaire interviendra au 1er avril (sous réserve d'extension à cette date) pour aligner les salaires Carrefour des niveaux IA, IB, IIA sur la grille FCD de la branche.

AUGMENTATION DE SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT

Carrefour France

Niveau IA et suivants

+ 3,2%

2 % au 1er mars,
1,2% au 1er octobre

Pour les niveaux
IA/B et IIA une aug-
mentation survient au
1er avril pour aligner
les salaires sur la
grille FCD

L'augmentation
moyenne de salaire
annuelle pour une
caissière niveau II B
sera de

+ 3,05%

Cette différence s'ex-
plique par l'étalement
de l'augmentation
tout au long de l'an-
née.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 2,4%.

L'intéressement 2008
ne sera versé qu'en
février 2009

La participation 2007
payée en 2008 est de
5,62% du salaire brut
(0,76 mois)

Le smic est au 1er
juillet 2007 est à 8,44
euros de l'heure
(1280,07 euros men-
suel)

**Le gain pour les salariés
dont les salaires sont au
dessus de la grille
est plus important.**

Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1264,47€	1305,87€	41,40€
Février	1264,47€	1305,87€	41,40€
Mars	1 277,21€	1 331,36€	54,15€
Avril	1277,21€	1 350,00€	72,79€
Mai	1277,21€	1350,00€	72,79€
Juin	1277,21€	1350,00€	72,79€
Juillet	1 305,87€	1350,00€	44,13€
Août	1305,87€	1350,00€	44,13€
Septembre	1305,87€	1350,00€	44,13€
Octobre	1305,87€	1366,40€	60,53€
Novembre	1305,87€	1366,40€	60,53€
Décembre	1305,87€	1366,40€	60,53€
13e mois	1305,87€	1366,40€	60,53€
Prime vacances	638,61€	675,00€	36,40€
TOTAL	17 417,48€	18 183,70€	766,23€

Niveau I B

+

**766,23€
brut**

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1326,58€	1355,25€	28,67€
Février	1326,58€	1355,25€	28,67€
Mars	1 339,32€	1 382,33€	43,01€
Avril	1339,32€	1382,33€	43,01€
Mai	1339,32€	1382,33€	43,01€
Juin	1339,32€	1382,33€	43,01€
Juillet	1339,32€	1382,33€	43,01€
Août	1339,32€	1382,33€	43,01€
Septembre	1339,32€	1382,33€	43,01€
Octobre	1 355,25€	1 398,24€	42,99€
Novembre	1355,25€	1398,24€	42,99€
Décembre	1355,25€	1398,24€	42,99€
13e mois	1355,25€	1398,24€	42,99€
Prime vacances	669,66€	691,17€	21,51€
TOTAL	18 119,06€	18 670,94€	551,88€

Niveau II B

+

**551,88€
brut**

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1415,77€	1447,61€	31,84€
Février	1415,77€	1447,61€	31,84€
Mars	1 430,10€	1 476,28€	46,18€
Avril	1430,10€	1476,28€	46,18€
Mai	1430,10€	1476,28€	46,18€
Juin	1430,10€	1476,28€	46,18€
Juillet	1430,10€	1476,28€	46,18€
Août	1430,10€	1476,28€	46,18€
Septembre	1430,10€	1476,28€	46,18€
Octobre	1 447,61€	1 493,79€	46,18€
Novembre	1447,61€	1493,79€	46,18€
Décembre	1447,61€	1493,79€	46,18€
13e mois	1447,61€	1493,79€	46,18€
Prime vacances	715,05€	738,14€	23,09€
TOTAL	19 347,73€	19 942,48€	594,75€

Niveau IIIB

+

**594,75€
brut**

AUGMENTATION DE SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT

Continent 2001 France

Niveau IA et suivants

+ 3,2%

2 % au 1er mars,
1,2% au 1er octobre

Pour les niveaux
IA/B et IIA/B une
augmentation sur-
vient au 1er avril pour
aligner les salaires sur
la grille FCD

L'augmentation
moyenne de salaire
annuelle pour une
caissière niveau II B
sera de

+ 4,76%

Cette différence s'ex-
plique par l'étalement
de l'augmentation
tout au long de l'an-
née.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 2,4%.

L'intéressement 2008
ne sera versé qu'en
février 2009

La participation 2007
payée en 2008 est de
5,62% du salaire brut
(0,76 mois)

Le smic est au 1er
juillet 2007 est à 8,44
euros de l'heure
(1280,07 euros men-
suel)

**Le gain pour les salariés
dont les salaires sont au
dessus de la grille
est plus important.**

Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1264,47€	1305,87€	41,40€
Février	1264,47€	1305,87€	41,40€
Mars	1 277,21€	1 331,36€	54,15€
Avril	1277,21€	1 350,00€	72,79€
Mai	1277,21€	1350,00€	72,79€
Juin	1277,21€	1350,00€	72,79€
Juillet	1 305,87€	1350,00€	44,13€
Août	1305,87€	1350,00€	44,13€
Septembre	1305,87€	1350,00€	44,13€
Octobre	1305,87€	1 366,40€	60,53€
Novembre	1305,87€	1366,40€	60,53€
Décembre	1305,87€	1366,40€	60,53€
13e mois	1305,87€	1366,40€	60,53€
Prime vacances	638,61€	675,00€	36,40€
TOTAL	17 417,48€	18 183,70€	766,23€

Niveau I B

+

**766,23€
brut**

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1283,58€	1328,18€	44,60€
Février	1283,58€	1328,18€	44,60€
Mars	1 299,51€	1 355,25€	55,74€
Avril	1299,51€	1 365,00€	65,49€
Mai	1299,51€	1365,00€	65,49€
Juin	1299,51€	1365,00€	65,49€
Juillet	1299,51€	1365,00€	65,49€
Août	1299,51€	1365,00€	65,49€
Septembre	1 312,25€	1 379,14€	66,89€
Octobre	1 328,18€	1 395,06€	66,88€
Novembre	1328,18€	1395,06€	66,88€
Décembre	1328,18€	1395,06€	66,88€
13e mois	1328,18€	1395,06€	66,88€
Prime vacances	649,76€	682,50€	32,75€
TOTAL	17 638,95€	18 478,49€	839,54€

Niveau II B

+

**839,54€
brut**

Mois	2007	2008	Différence
Janvier	1356,84€	1406,21€	49,37€
Février	1356,84€	1406,21€	49,37€
Mars	1 371,17€	1 434,87€	63,70€
Avril	1371,17€	1434,87€	63,70€
Mai	1371,17€	1434,87€	63,70€
Juin	1371,17€	1434,87€	63,70€
Juillet	1371,17€	1434,87€	63,70€
Août	1371,17€	1434,87€	63,70€
Septembre	1 390,28€	1 449,21€	58,93€
Octobre	1 406,21€	1 466,72€	60,51€
Novembre	1406,21€	1466,72€	60,51€
Décembre	1406,21€	1466,72€	60,51€
13e mois	1406,21€	1466,72€	60,51€
Prime vacances	685,59€	717,44€	31,85€
TOTAL	18 641,41€	19 455,21€	813,80€

Niveau IIIB

+

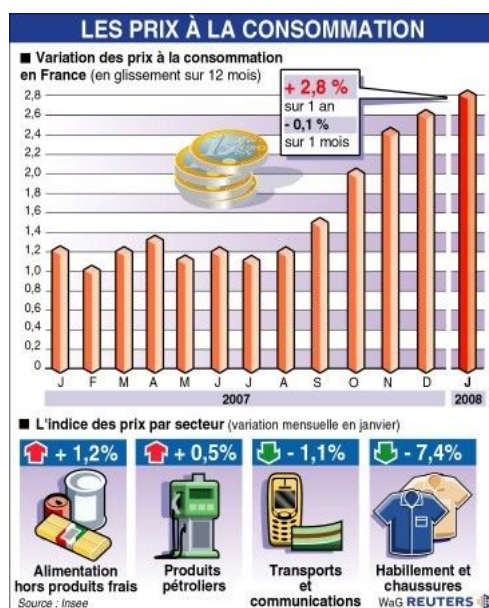
**813,80€
brut**

Depuis octobre 2007 l'inflation bat tous les records

Selon les spécialistes l'inflation devrait se ralentir au deuxième semestre 2008

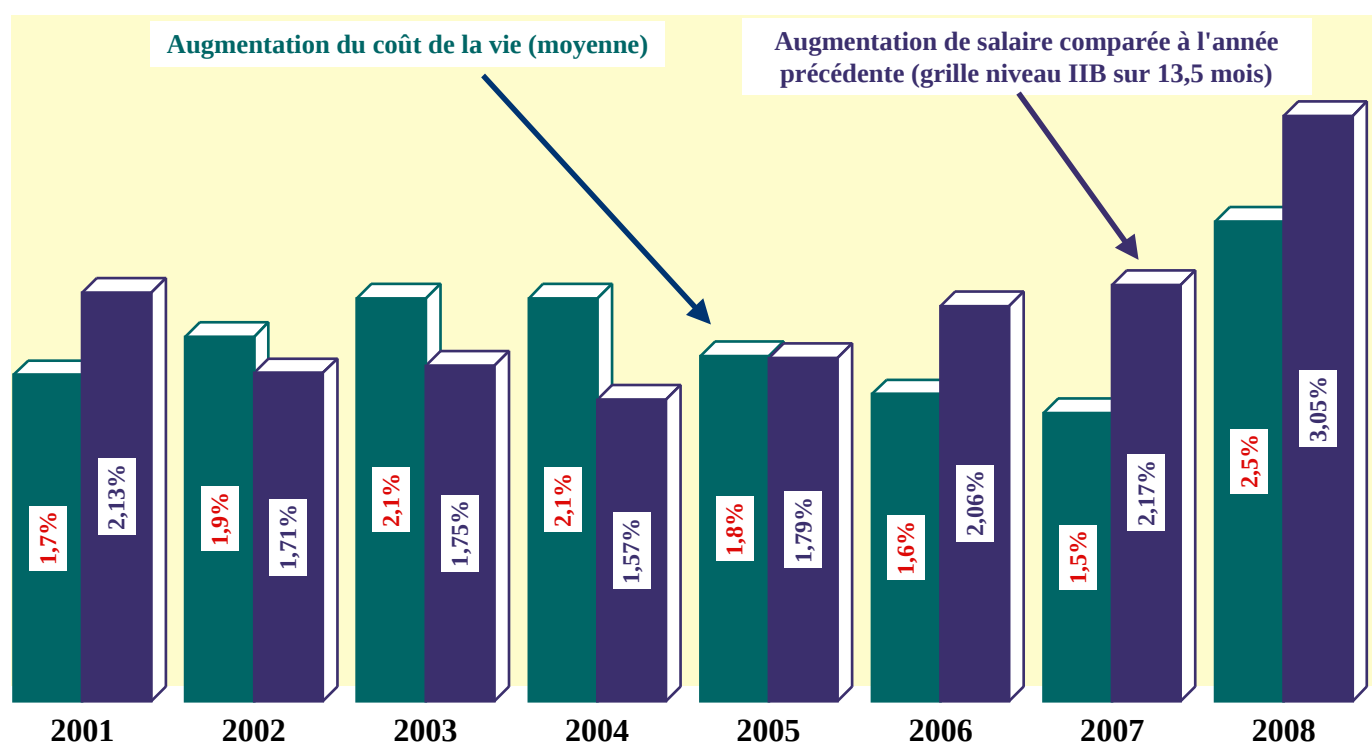
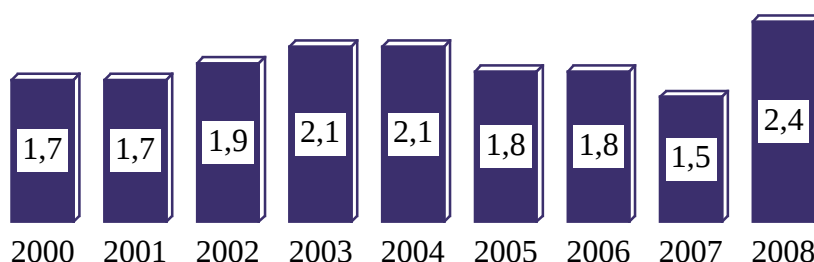
L'inflation moyenne 2008 devrait être limitée à 2,5%

?????



Inflation moyenne 2000 à 2007

Année	Inflation moyenne
2000	1,7
2001	1,7
2002	1,9
2003	2,1
2004	2,1
2005	1,8
2006	1,8
2007	1,5
2008	2,4



Différence de salaire entre une caissière Carrefour et Continent 2001

+ 192,45 euros



Mois	2008 Carrefour	2008 Continent 2001	Différence
Janvier	1355,25€	1328,18€	-27,07€
Février	1355,25€	1328,18€	-27,07€
Mars	1 382,33€	1 355,25€	-27,08€
Avril	1382,33€	1 365,00€	-17,33€
Mai	1382,33€	1365,00€	-17,33€
Juin	1382,33€	1365,00€	-17,33€
Juillet	1382,33€	1365,00€	-17,33€
Août	1382,33€	1365,00€	-17,33€
Septembre	1382,33€	1 379,14€	-3,19€
Octobre	1 398,24€	1 395,06€	-3,18€
Novembre	1398,24€	1395,06€	-3,18€
Décembre	1398,24€	1395,06€	-3,18€
13e mois	1398,24€	1395,06€	-3,18€
Prime vacances	691,17€	682,50€	-8,67€
TOTAL	18 670,94€	18 478,49€	-192,45€

Les sociétés en cours de rattrapage des accords Carrefour

Riom fin du rattrapage en 2011, Continent 2001 en 2010, La Ciotat en 2009, Perpignan en 2008.



Madame la Directrice des Relations sociales,

Suite aux négociations qui se sont déroulées le 13 mars 2008 nous tenons par la présente à vous préciser notre interrogation sur un point qui a suscité un débat lors des négociations et qui à notre sens n'a pas été éclairci.

Depuis plusieurs mois un litige est né sur l'intégration du forfait pause pour le calcul du salaire minimum. Le ministère du travail a pris position pour que ce forfait pause ne soit pas intégré dans le calcul du smic. Plusieurs inspecteurs du travail ont dressé des procès verbaux et notre organisation syndicale se portera partie civile dans les procès qui auront lieu.

Ainsi qu'il a été précisé lors des NAO la fédération patronale a accepté de débiter la grille de salaire à un taux horaire de 8,44 euros hors forfait pause soit au même niveau que le smic.

Toutes les grandes enseignes se sont engagées dans ce sens et proposent actuellement des grilles au dessus du smic. Ainsi la grille **Auchan** débute depuis le 1er janvier avec un salaire de 8,48 euros (1A), 8,61 euros (1B) et 8,48 euros (2A). La grille **Casino** commence à 8,49 euros (1A), 8,68 euros (1B), 8,72 euros (2A).

Seul Carrefour persiste à nous proposer au 1er mars une grille commençant avec 3 niveaux, hors forfait pause, au dessous du smic (8,30 (1 et 2A) et 8,36 euros (1B)).

Nous ne comprenons pas votre position d'autant que dès que l'accord FCD s'appliquera il réglera ce litige du moins jusqu'au prochain relèvement du smic.

Comme l'ont fait nos principaux concurrents, Carrefour doit proposer une grille au dessus du smic, d'autant que les niveaux concernés touchent des milliers de salariés.

Notre organisation syndicale consulte en ce moment les salariés avant de prendre sa décision. Au delà d'un débat sur l'augmentation générale suffisante ou non votre position sur ce point met en retrait l'avancée sociale d'un accord concernant le "temps complet choisi" dont nous renouvelons notre adhésion même si la déception du personnel de voir le déploiement se faire magasin après magasin est grande.

Nous vous prions de croire, Madame la Directrice des Relations sociales, en l'assurance de nos sentiments distingués.

AUGMENTATION DE LA GRILLE DE SALAIRE

L'exemple d'un niveau II (49% de l'effectif)

De 2001 à 2008
(8 ans)
**un salarié
niveau II**
a été augmenté de

2430,30

euros

s'il est originaire
de Carrefour

3628,87

euros

s'il est originaire
de Continent

3436,42

euros

s'il est originaire
de Continent
2001

A ces augmenta-
tions doivent être
ajouté l'intéresse-
ment, la partici-
pation et les
avantages sociaux

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000	15901,35€		
2001	16240,64€	15042,07€	15042,07€
2002	16517,81€	15589,28€	15589,28€
2003	16806,48€	16295,59€	15355,33€
2004	17070,41€	16725,57€	15820,57€
2005	17376,18€	17227,24€	16371,92€
2006	17734,46€	17734,46€	17052,54€
2007	18119,06€		17638,95€
2008	18670,94€		18478,49€

Salaire annuel
brut

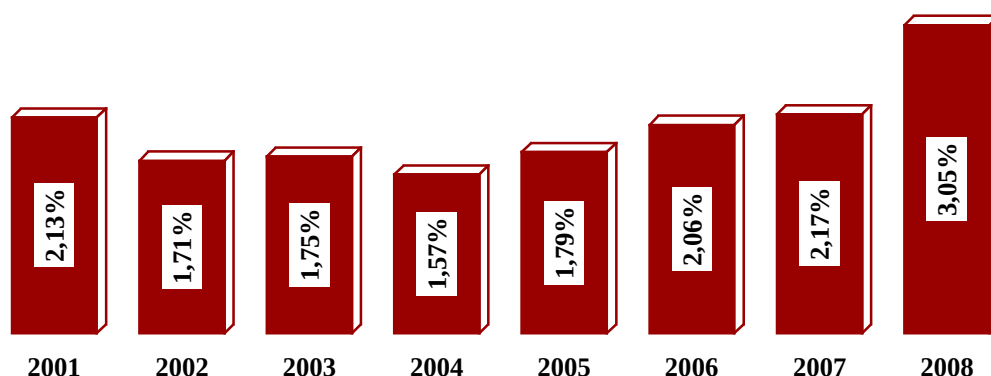
%
augmentation

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000			
2001	2,13%		
2002	1,71%	3,64%	
2003	1,75%	4,53%	3,84%
2004	1,57%	2,64%	3,03%
2005	1,79%	3,00%	3,49%
2006	2,06%	2,94%	4,16%
2007	2,17%	2,94%	3,23%
2008	3,05%	3,05%	4,76%

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000			
2001	339,29€		
2002	277,17€	547,21€	
2003	288,68€	706,31€	567,43€
2004	263,93€	429,98€	465,24€
2005	305,78€	501,67€	551,36€
2006	358,28€	507,22€	680,61€
2007	384,61€	384,61€	592,43€
2008	551,88€	551,88€	839,55€

Augmentation
de salaire

Augmentation Carrefour

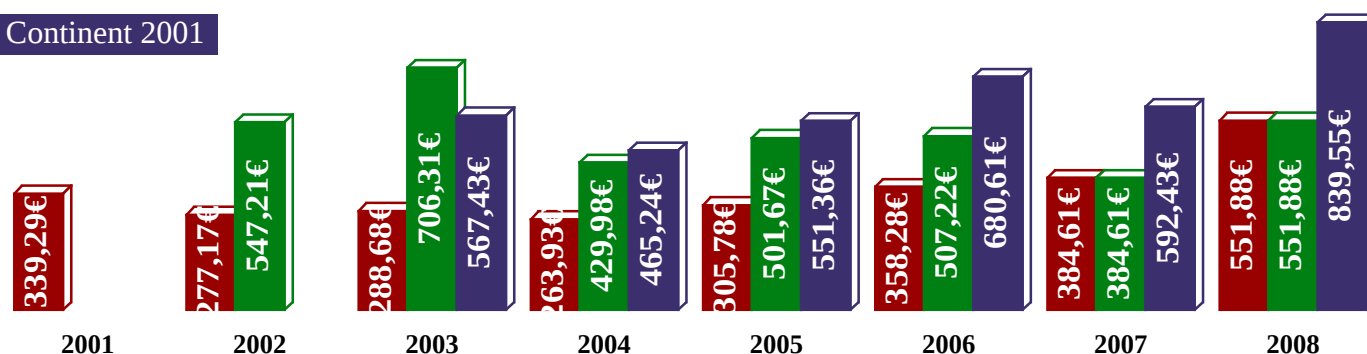


Augmentation annuelle de la grille de salaires niveau II

Carrefour

Continent

Continent 2001



Augmentation de salaire Carrefour et Continent 2001

pour un niveau II B (2004 à 2008)

CARREFOUR



Niveau II B	2004 en €	2004 en F	2005 en €	2005 en F	2006	2006 en F	2007	2007 en F	2008	2008 en F
janvier	1 251,74€	8 210,88F	1 270,85€	8 336,23F	1 296,32€	8 503,30F	1 326,58€	8 701,79F	1 355,25€	8 889,86F
février	1 251,74€	8 210,88F	1 270,85€	8 336,23F	1 296,32€	8 503,30F	1 326,58€	8 701,79F	1 355,25€	8 889,86F
mars	1 264,47€	8 294,38F	1 283,58€	8 419,73F	1 309,07€	8 586,94F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
avril	1 264,47€	8 294,38F	1 283,58€	8 419,73F	1 309,07€	8 586,94F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
mai	1 264,47€	8 294,38F	1 283,58€	8 419,73F	1 309,07€	8 586,94F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
juin	1 264,47€	8 294,38F	1 289,96€	8 461,58F	1 315,43€	8 628,66F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
juillet	1 264,47€	8 294,38F	1 289,96€	8 461,58F	1 315,43€	8 628,66F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
août	1 264,47€	8 294,38F	1 289,96€	8 461,58F	1 315,43€	8 628,66F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
septembre	1 264,47€	8 294,38F	1 289,96€	8 461,58F	1 315,43€	8 628,66F	1 339,32€	8 785,36F	1 382,33€	9 067,49F
octobre	1 270,85€	8 336,23F	1 289,96€	8 461,58F	1 315,43€	8 628,66F	1 355,25€	8 889,86F	1 398,24€	9 171,85F
novembre	1 270,85€	8 336,23F	1 296,32€	8 503,30F	1 326,58€	8 701,79F	1 355,25€	8 889,86F	1 398,24€	9 171,85F
Décembre	1 270,85€	8 336,23F	1 296,32€	8 503,30F	1 326,58€	8 701,79F	1 355,25€	8 889,86F	1 398,24€	9 171,85F
13e mois	1 270,85€	8 336,23F	1 296,32€	8 503,30F	1 326,58€	8 701,79F	1 355,25€	8 889,86F	1 398,24€	9 171,85F
1/2 vacances	632,24F	4 147,19F	644,98€	4 230,79F	657,72€	4 314,33F	669,66€	4 392,68F	691,17€	4 533,75F
TOTAL	17 070,41€	111 974,52F	17 376,18€	113 980,27F	17 734,46€	116 330,40F	18 119,06€	118 853,24F	18 670,94€	122 473,31F
Différence	263,93€	1 731,23F	305,78€	2 005,75F	358,28€	2 350,13F	384,61€	2 522,84F	551,88€	3 620,06F
% d'augmenta	1,57%		1,79%		2,06%		2,17%		3,05%	

Ce que vous gagnez chaque année si vous êtes à la grille Carrefour et l'évolution.

Ce tableau ne prend pas en compte l'indemnité compensatrice, l'intéressement, la participation

CONTINENT 2001



Niveau II B	2004 en €	2004 en F	2005 en €	2005 en F	2006 en €	2006 en F	2007 en €	2007 en F	2008 en €	2008 en F
janvier	1 172,10€	7 688,47F	1 200,77€	7 876,53F	1 238,99€	8 127,24F	1 283,58€	8 419,73F	1 328,18€	8 712,29F
février	1 172,10€	7 688,47F	1 200,77€	7 876,53F	1 238,99€	8 127,24F	1 283,58€	8 419,73F	1 328,18€	8 712,29F
mars	1 172,10€	7 688,47F	1 213,52€	7 960,17F	1 251,74€	8 210,88F	1 299,51€	8 524,23F	1 355,25€	8 889,86F
avril	1 183,26€	7 761,68F	1 213,52€	7 960,17F	1 251,74€	8 210,88F	1 299,51€	8 524,23F	1 365,00€	8 953,81F
mai	1 183,26€	7 761,68F	1 213,52€	7 960,17F	1 251,74€	8 210,88F	1 299,51€	8 524,23F	1 365,00€	8 953,81F
juin	1 183,26€	7 761,68F	1 219,88€	8 001,89F	1 261,29€	8 273,52F	1 299,51€	8 524,23F	1 365,00€	8 953,81F
juillet	1 183,26€	7 761,68F	1 219,88€	8 001,89F	1 261,29€	8 273,52F	1 299,51€	8 524,23F	1 365,00€	8 953,81F
août	1 183,26€	7 761,68F	1 219,88€	8 001,89F	1 261,29€	8 273,52F	1 299,51€	8 524,23F	1 365,00€	8 953,81F
septembre	1 194,41€	7 834,82F	1 232,63€	8 085,52F	1 274,03€	8 357,09F	1 312,25€	8 607,80F	1 379,14€	9 046,57F
octobre	1 200,77€	7 876,53F	1 232,63€	8 085,52F	1 274,03€	8 357,09F	1 328,18€	8 712,29F	1 395,06€	9 150,99F
novembre	1 200,77€	7 876,53F	1 238,99€	8 127,24F	1 283,58€	8 419,73F	1 328,18€	8 712,29F	1 395,06€	9 150,99F
Décembre	1 200,77€	7 876,53F	1 238,99€	8 127,24F	1 283,58€	8 419,73F	1 328,18€	8 712,29F	1 395,06€	9 150,99F
13e mois	1 200,77€	7 876,53F	1 238,99€	8 127,24F	1 283,58€	8 419,73F	1 328,18€	8 712,29F	1 395,06€	9 150,99F
vacances	390,48€	2 561,35F	487,95€	3 200,76F	630,65€	4 136,76F	649,76€	4 262,11F	682,50€	4 476,91F
TOTAL	15 820,57€	103 776,11F	16 371,92€	107 392,77F	17 046,52€	111 817,81F	17 638,95€	115 703,89F	18 478,49€	121 210,95F
Différence	465,24€	3 051,76F	551,36€	3 616,66F	674,59€	4 425,04F	592,43€	3 886,09F	839,55€	5 507,05F
% d'augmentat	3,03%		3,49%		4,12%		3,48%		4,76%	

DIANA, 55 ANS, CAISSIÈRE CHEZ SHOPRITE

48 heures par semaine
10 jours de congé

J'ai commencé à 2,35 dollars l'heure il y a 31 ans. Aujourd'hui, je suis à 15 dollars, mais ici, on embauche à partir de 7. » Diana est fatiguée. Fatiguée d'être en poste 8 à 9 heures par jour, « quand ce n'est pas 14, s'il n'y a personne pour nous remplacer, cela arrive », à près de 55 ans. Même si ses heures supplémentaires sont rémunérées 50 % de plus. La cadence est dure, puisque ShopRite, ce supermarché de taille moyenne de Millburn, dans le New Jersey, ouvert

de 7 h 30 à 21 heures tous les jours, impose un minimum de 48 heures par semaine à ses employés à temps plein. « Je travaille 6 jours sur 7,

“Je travaille 6 jours sur 7, je suis en congé le lundi”

j'ai un seul jour de congé, le lundi. » Et impossible de savoir son planning à l'avance, le supermarché notifie au personnel ses horaires le vendredi pour la semaine suivante, dimanche étant

considéré comme le premier jour de la semaine. « Les pauses ? C'est le manager de service qui décide, en fonction de la clientèle. En principe, on a 30 minutes pour déjeuner à midi, et puis une autre pause de 15 minutes. Mais ce sont des heures

où nous ne sommes pas payés, alors je ne traîne pas. » Diana a 10 jours de vacances par an et 3 jours en cas de maladie. Comme ses collègues, son assurance santé est prise en charge, mais à 60 % seulement ; à elle de payer les 40 % restants.

Son entreprise, qui compte environ 200 magasins dans cinq États de la côte est des États-Unis, l'aide à cotiser à son plan de retraite complémentaire. Avec un salaire annuel d'à peine 40 000 dollars (27 500 euros), en comptant ses heures supplémentaires de-ci, de-là, Diana ne se voit pas partir à la retraite de sitôt. Elle continuera à sa caisse à scanner les achats des clients et à remplir leurs sacs – aux États-Unis, ce sont les caissiers qui emplissent les sacs – « autant de temps qu'il faudra, mes petits-enfants attendront ! ».

Sylvie Deroche, à New York

CONTRE EXEMPLE

BETTY, 45 ANS, HÔTESSE D'ACCUEIL À CARREFOUR

35 heures par semaine
6 semaines de congé

Comme tout salarié français à temps plein, Betty travaille 35 heures par semaine, à raison de 7 ou 8 heures quotidiennes sur 5 jours. « J'ai l'obligation de faire une fermeture hebdomadaire ainsi qu'une soirée jusqu'à 20 heures », explique cette mère d'un garçon de 9 ans qui passe 2 heures dans sa voiture chaque jour, entre son domicile en Seine-et-Marne et le Carrefour d'Ivry. Pas de trou dans son emploi du temps, mais des horaires régulièrement modifiés en fonction des prévisions de clientèle. « La direction présente

les prévisions 15 jours à l'avance. Il faut être toujours disponible si vous voulez évoluer dans votre carrière. » Impossible de grappiller quelques minutes par-ci, par-là. La hiérarchie

“On a les prévisions d'horaires 15 jours à l'avance”

exige un pointage au plus près de la prise de poste, pour éviter d'alimenter les heures supplémentaires. Les pauses sont rares dans la journée. Trente minutes pour déjeuner

à la cafétéria, au milieu des clients. « Nous avons aussi le droit d'aller aux toilettes de temps à autre, mais les managers maintiennent une pression constante pour préserver la productivité. Carrefour ne veut pas payer les gens à ne rien faire. » Parfois, les managers demandent

de rester 1 heure ou 2 de plus, en fonction des besoins. Des heures supplémentaires rarement payées.

En théorie, la convention collective laisse à la caissière le choix de les récupérer ou de se les faire payer. « Mais, en pratique, le manager fait pression pour qu'on récupère. »

Argument massue de la hiérarchie : « On te fera travailler le dimanche. » Grâce à l'ancienneté et aux indemnités compensatrices prévues par la convention collective, le salaire mensuel de Betty atteint 1 200 euros net après 21 ans de présence. Pour 1 000 euros proposés aux nouveaux embauchés. « Nous avons perdu des avantages depuis quelques années. Il n'y a plus de prime de présence trimestrielle et les primes d'ancienneté ont été supprimées pour les nouveaux. » Restent encore les 6 semaines de congés payés pris en fonction des demandes des collègues et des besoins du service. **Éric Béal**

DIANA, 55 ANS, CAISSIÈRE CHEZ SHOPRITE

48 heures par semaine 10 jours de congé

J'ai commencé à 2,35 dollars l'heure il y a 31 ans. Aujourd'hui, je suis à 15 dollars, mais ici, on embauche à partir de 7. » Diana est fatiguée. Fatiguée d'être en poste 8 à 9 heures par jour, « quand ce n'est pas 14, s'il n'y a personne pour nous remplacer, cela arrive », à près de 55 ans. Même si ses heures supplémentaires sont rémunérées 50 % de plus.

La cadence est dure, puisque ShopRite, ce supermarché de taille moyenne de Millburn, dans le New Jersey, ouvert de 7 h 30 à 21 heures tous les jours, impose un minimum de 48 heures par semaine à ses employés à temps plein. « Je travaille 6 jours sur 7, j'ai un seul jour de congé, le lundi. » Et impossible de savoir son planning à l'avance, le supermarché notifie au personnel ses horaires le vendredi pour la semaine suivante, dimanche étant considéré comme le premier jour de la semaine.

« Les pauses ? C'est le manager de service qui décide, en fonction de la clientèle. En principe, on a 30 minutes pour déjeuner à midi, et puis une autre pause de 15 minutes. Mais ce sont des heures où nous ne sommes pas payés, alors je ne traîne pas. » Diana a 10 jours de vacances par an et 3 jours en cas de maladie. Comme ses collègues, son assurance santé est prise en charge, mais à 60 % seulement ; à elle de payer les 40 % restants.

Son entreprise, qui compte environ 200 magasins dans cinq États de la côte est des États-Unis, l'aide à cotiser à son plan de retraite complémentaire.

Avec un salaire annuel d'à peine 40 000 dollars (27 500 euros), en comptant ses heures supplémentaires de-ci, de-là, Diana ne se voit pas partir à la retraite de sitôt. Elle continuera à sa caisse à scanner les achats des clients et à remplir leurs sacs – aux États-Unis, ce sont les caissiers qui emplissent les sacs – « autant de temps qu'il faudra, mes petits-enfants attendront ! ».

Sylvie Deroche, à New York

BETTY, 45 ANS, HÔTESSE D'ACCUEIL À CARREFOUR

35 heures par semaine 6 semaines de congé

Comme tout salarié français à temps plein, Betty travaille 35 heures par semaine, à raison de 7 ou 8 heures quotidiennes sur 5 jours. « J'ai l'obligation de faire une fermeture hebdomadaire ainsi qu'une soirée jusqu'à 20 heures », explique cette mère d'un garçon de 9 ans qui passe 2 heures dans sa voiture chaque jour, entre son domicile en Seine-et-Marne et le Carrefour d'Ivry. Pas de trou dans son emploi du temps, mais des horaires régulièrement modifiés en fonction des prévisions de clientèle. « La direction présente les prévisions 15 jours à l'avance. Il faut être toujours disponible si vous voulez évoluer dans votre carrière. » Impossible de grappiller quelques minutes par-ci, par-là. La hiérarchie exige un pointage au plus près de la prise de poste, pour éviter d'alimenter les heures supplémentaires. Les pauses sont rares dans la journée. Trente minutes pour déjeuner à la cafétéria, au milieu des clients. « Nous avons aussi le droit d'aller aux toilettes de temps à autre, mais les managers maintiennent une pression constante pour préserver la productivité. Carrefour ne veut pas payer les gens à ne rien faire. » Parfois, les managers demandent de rester 1 heure ou 2 de plus, en fonction des besoins. Des heures supplémentaires rarement payées. En théorie, la convention collective laisse à la caissière le choix de les récupérer ou de se les faire payer. « Mais, en pratique, le manager fait pression pour qu'on récupère. »

Argument massue de la hiérarchie : « On te fera travailler le dimanche. » Grâce à l'ancienneté et aux indemnités compensatrices prévues par la convention collective, le salaire mensuel de Betty atteint 1 200 euros net après 21 ans de présence. Pour 1 000 euros proposés aux nouveaux embauchés. « Nous avons perdu des avantages depuis quelques années. Il n'y a plus de prime de présence trimestrielle et les primes d'ancienneté ont été supprimées pour les nouveaux. » Restent encore les 6 semaines de congés payés pris en fonction des demandes des collègues et des besoins du service.

Éric Béal

Betty est déléguée syndicale CFDT Carrefour

Un premier pas pour un temps complet pour tous ?

Revendications CFDT (extraits)

Temps partiel

- Revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiels non choisis
- Une polyactivité reconnue et permettant un emploi à temps plein.
- Une augmentation régulière et programmée de leur contrat de travail
- Aucun contrat à temps partiel non désiré en fin de carrière
- Une véritable bourse à l'emploi permettant d'accéder aux emplois à temps plein.
- Réforme du paiement des heures en cas d'absence

***Suite aux
réunions
paritaires des
25 janvier, 18
février et 13
mars 2008, il
est convenu
le présent
accord
d'entreprises
qui prend
effet au 1er
juin 2008
sauf
dispositions
particulières
précisées
dans
l'accord.***

Mise en place du temps complet choisi

Depuis les accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999, la Direction et les partenaires sociaux ont entamé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel et une meilleure organisation du travail grâce à la mise en place des horaires en îlots.

La Direction a rappelé les efforts consentis dans ces domaines à l'occasion de l'analyse du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes, ainsi qu'au cours de la réunion paritaire du 13 mars 2008. En effet, la démarche ainsi entreprise contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, les effectifs à temps partiel étant essentiellement constitués de personnel féminin.

C'est dans le même esprit et avec la volonté de réduire la précarité subie par certains de ces collaborateurs d'une part et d'apporter une réponse aux souhaits de nombreux salariés à temps partiel d'autre part et enfin d'enrichir leur tâche et leur capacité personnelle que les dispositions de l'article ci-dessous ont été négociées.

Déploiement de la polyactivité sur la filière caisse

Au cours de l'année 2007, l'entreprise a réalisé un test sur les magasins de Venette et de Mont Saint Aignan afin de vérifier la faisabilité d'une revalorisation de l'horaire hebdomadaire contractuel à 35 heures pour les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de

caisse à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures.

Ce principe d'organisation du travail a été mis en place sur la base du strict volontariat.

Au regard du succès de cette organisation et de la motivation des salariés, il a été décidé de déployer ce dispositif sur l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord suivant les modalités ci-dessous.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes :

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse qui souhaiteront porter leur base hebdomadaire contractuelle de 30H à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devront se porter volontaires auprès de leur hiérarchie.

Il est précisé que cette organisation destinée aux assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse sera progressivement déployée à l'ensemble des magasins jusqu'à fin juin 2009.

Ce déploiement interviendra selon la planification suivante :

Un premier pas pour un temps complet pour tous ?

20 magasins avant la fin du 1er semestre 2008 ;

75 magasins avant la fin du 2e semestre 2008 ;

100 magasins par trimestre d'ici fin juin 2009.

Sont exclus de ce dispositif les salariés bénéficiant d'un contrat en alternance.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. **Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.**

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer la signature d'un avenant à durée indéterminée portant de 30 à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat

de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif par une information - consultation préalable mise à l'ordre du jour d'une réunion mensuelle.

Test de la polyactivité sur les autres filières

Pour les mêmes finalités qu'exposées ci-dessus, et selon les mêmes modalités, un test sera déployé sur 4 magasins dans les mêmes conditions que celles précédemment exposées, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire de 30 heures effectives des autres rayons du magasin.

Revalorisation des temps partiels inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée

indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à cet accord .

Exemple pour un salarié au niveau IIB Carrefour

L'augmentation de 5 heure du contrat représente + 16,66% de plus en salaire.

Taux horaire	Contrat mini	Mois	Salaire mensuel	+
9,11€	30	130	1184,21€	
9,11€	35	151,7	1382,23€	198,02€

Exemple pour un salarié au niveau IIB Continent 2001

L'augmentation de 1 heure du contrat représente + 16,66% de plus en salaire.

Taux horaire	Contrat mini	Mois	Salaire mensuel	+
8,94€	30	130	1162,11€	
8,94€	35	151,7	1355,25€	193,14€

Néanmoins pour que cet accord soit une véritable réussite les délégués CFDT devront être attentifs à sa mise en place.

Pour la CFDT cet accord n'est que le début d'une longue marche pour un véritable temps partiel choisi.

Il ne faut pas oublier qu'en 2007 21490 employés sont à temps partiels (34% de l'effectif) dont 9113 employés (42,3%) avec un contrat égale à 30 heures

Sur ces 9113 employés environ 8000 sont des caissières, 2000 travaillent dans les autres secteurs du magasin (chiffres direction).

10656 salariés (49,7%) ont des contrats inférieurs à 30 heures dont 5590 étudiants.

Enfin Carrefour continue d'embaucher des salariés à temps partiel. En 2007 ils ont représenté 46,4% des embauches.

Loin des effets d'annonce il faudra aux élus agir pour une véritable application.

La CFDT va poursuivre son but permettre à tous les salariés à temps partiel de devenir des salariés à temps complet s'ils le désirent. Caissières mais aussi salariés des rayons.

Revendications CFDT (extraits)

Temps de travail

**Abandon de l'accord de modulation
Paiement des heures supplémentaires ou
récupération majorée au choix du
salarié.**

**Travail des jours fériés volontaire et
majoré de 200%**

**Remplacement de la journée fériée
chômée perdue pour cause de 1er mai
tombant le jour de l'ascension**

Les employés

«La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

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

« Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

Soit payées,

Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent titre.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation.

Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours. »

«Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre. »

Les agents de maîtrise

«La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

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

« Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini à l'article 2 du Titre 31 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

Soit payées,

Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent titre.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est

comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours. »

«Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compte de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre. »

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à cet accord.

La CFDT souhaite l'abandon de la modulation Nous demandons l'abandon de l'accord de modulation. Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Cette proposition améliore l'accord de modulation

Carrefour confond les clients de Bernard Arnault (Vuitton, Dior, Givenchy, De-beers, Chaumet...)

et ceux de Carrefour



Erreur de com'

Dans le catalogue Carrefour qui vent de paraître un produit d'appel de Carrefour a attiré notre attention et celui des clients.

Ce magnifique écran LCD vous est proposé à 39 999 € soit 262 376 F !

Est-ce que nos patrons savent que la France parle de problèmes pouvoir d'achat en ce moment, est-ce logique avec notre campagne publicitaire ?

Les vendeurs de Chartres ont déjà reçu 2 appels de clients, qui leur demandait s'il n'y avait pas une erreur de prix et si Carrefour ne se moquait pas d'eux.



Revendications CFDT (extraits)

Social

- 1 heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants.
- Amélioration des absences pour enfants malades
- Négociation d'un accord égalité professionnelle hommes et femmes
- Négociation d'un accord Diversité
- Mise en place de crèche et de halte garderie dans les établissements

Aucune amélioration mais mise à jour de différents points des accords Carrefour suite à des jugements, lois ou accords.

Valorisation des jours d'absence

Les jours d'absences prévus au titre 15 « Absences parentales » et au titre 21 « Absences autorisées pour circonstances de famille » sont décomptés sur la base de l'horaire initialement planifié.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord sur ce point

Ce point est consécutif à une décision de la cour de cassation que Carrefour devait d'appliquer.

Quand un salarié s'absente le décompte doit être fait sur la base de l'horaire qu'il aurait du faire ce jour là.

Si le plan de modulation prévoit qu'il aurait du faire 8 heures il sera décompté 8 heures mais à l'inverse s'il devait faire une journée courte de 5 heures il sera décompté de 5 heures.

Certains s'y retrouveront d'autres y perdront.

La CFDT demandait: 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.

Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunion »

« - Supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures (couvrant l'aller et retour). »

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord sur ce point

Un petit oubli rectifié puisque ce point était déjà prévu dans l'accord sur l'exercice du droit syndical signé en janvier 2007.

Protection de la maternité et éducation des enfants

En cas de maternité la durée d'indemnisation est de :

pour les deux premiers enfants

sans condition d'ancienneté 12 semaines à 100%

après un an d'ancienneté 16 semaines à 100%

à partir du troisième enfant

après un an d'ancienneté 26 semaines à 100%

pour les naissances multiples après un an d'ancienneté

pour la naissance de jumeaux 34 semaines à 100%

pour la naissance de triplés ou plus 46 semaines à 100%

La condition de présence s'apprécie au regard de la règle définie par la Conven-

tion collective de Branche.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à ces mises à jour

Attention ceci n'est pas une avancée sociale spécifique à Carrefour mais simplement la transcription dans les accords d'entreprise Carrefour de l'accord de branche.

Ce point était déjà applicable dans l'entreprise.



Pour vous faciliter la lecture la CFDT affiche une synthèse de l'accord mais vous pouvez aussi demander aux élus CFDT la copie de l'accord intégral.

Compte Epargne Temps

Principe de monétisation

Les dispositions du Chapitre I « Compte Epargne Temps » du Titre 40 « Congés pour convenance personnelle des Employés » de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 permettent aux collaborateurs qui disposent d'un CET de prendre sous forme de congés rémunérés des jours détenus à ce titre.

La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour les salariés de demander la monétisation de jours de CET, après accord de l'employeur.

Les demandes de monétisation effectuées avant le 31 juillet 2008, portant sur des droits affectés au CET au 31 décembre 2007, seront systématiquement acceptées dans la limite de 5 jours dont le paiement interviendra sur la paie de septembre 2008.

Modalités de mise en oeuvre

Le collaborateur qui souhaite se voir régler un ou plusieurs jours qu'il détient au titre du CET doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie avant le 31 juillet 2008.

Le compteur CET sera déduit du nombre de jours payés.

Valorisation des jours monétisés

Le ou les jours monétisés feront l'objet d'une valorisation en 22ème sur la base du salaire mensuel brut du collaborateur du mois de règlement et seront majorés à hauteur de 20%.

Commentaires CFDT

La CFDT n'a aucune opposition à cet accord, bien que nous nous demandons combien de personnes seront intéressés.

Cet accord ne concerne que les employés. A ce jour ils ne peuvent pas monétiser le compte épargne temps ce qui veut dire qu'on ne peut solder son CET que sous forme de congés rémunérés des jours détenus à ce titre.

La CFDT demande "Le compte épargne temps doit être réactualisé et accompagné d'un abondement."

Selon la direction les employés ont épargnés 7661 jours (à comparer avec les 69700 jours épargnés par les cadres). Il s'agit principalement de salariés au niveau II (3326 jours).

Il faut aussi savoir que les personnes ayant demandé le paiement des jours de repos supplémentaires sont au nombre de 6385 employé pour 37853 jours soit 10% des repos supplémentaires. Ceci sans abondement !

Cet accord ne concerne que les personnes ayant épargnés des jours avant le 31 décembre 2007.

Ces personnes ont souvent mis ces jours pour les prendre plus tard par exemple au moment de leur départ en retraite.

La direction leur accord le droit de se les faire payer un abondement de 20%.

Bravo ! mais voici un avantage bien limité . Il aurait été plus intéressant de le faire de façon plus large.

Revendications CFDT (extraits)

Solidarité

- Augmentation du budget solidarité et modification des règles d'attribution.
- Permanence sociale pour aider les salariés en difficultés sociales et financières.
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur.

Fonds de Solidarité

Le paragraphe 1. Montant du Fonds de solidarité Carrefour de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par :

« Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 220 000,00 EUROS, par année civile, à compter du 1er janvier 2008.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante ».

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord sur ce point

La dotation Carrefour c'est 2 euros par salarié. En 2007 comme en 2006 le budget alloué a été insuffisant.

Il est intéressant de comparer cette dotation à celle de Champion 100 000 euros pour 33400 salariés soit 3 euros par personne et de LCM 337 000 euros pour 5600 salariés soit 60 euros par personne.

Sans oublier la dotation de 4,57 M0 de la Fondation Internationale Carrefour ou de 9,73 M0 Total du Budget annuel

Année	Dotation	Salariés	
2008	220000,00€		
2007	150000,00€	74288	2,02€
2006	150000,00€	77430	1,94€
2005	125000,00€	72638	1,72€
2004	125000,00€	70529	1,77€
2003	125000,00€	70681	1,77€

solidarité Pays Hors dons matériels et alimentaires. (chiffre 2006) qui concernent des actions hors Carrefour.

Journée de solidarité

Il est créé un article 5 « Organisation de la journée de solidarité » au sein de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :

« Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin :

o Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

o Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

5-1- Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1ère journée travaillée de la période de référence.

Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5ème de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1er jour de la période de référence de 14.3% de 1/5ème de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008.

Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle. »

Commentaires CFDT

La CFDT n'est pas favorable à signer un accord sur ce point

Dès la mise en place, en 2005, de la journée de solidarité la CFDT s'est prononcée contre cet impôt qui ne s'applique qu'aux salariés.

Les salariés sont réquisitionnés pour cette journée mais l'employeur enregistre du CA, de la marge, qui aide à baisser ses frais fixes et surtout augmente son résultat d'entreprise. Pourquoi l'entreprise ne verse-t-elle pas cette partie de résultat au fond de solidarité (résultat fournis par les salariés) ?

En 2005 on a manifesté pas pour moduler ce "vol" mais pour qu'on le retire ou que l'entreprise le paye.

La CFDT ne souhaite signer aucun accord qui consiste à faire travailler les salariés une journée sans rémunération, importe peu la forme, le fond reste !

Ce discours est aussi celui de CFTC, CAT, CGT, CGC qui en 2006 ont refusé de signer l'accord proposé par la direction.

Seule FO a accepté de signer un accord pour une durée de deux ans.

En échange de cette signature qui lui permet de gérer cette journée la direction offre gracieusement 1 heure pour un temps complet.

Ainsi grâce à FO le retrait d'une journée de travail est devenu inodore et indolore. Plus personne n'y songe même si le mal est toujours là. On travaille toujours une journée de travail gratuitement non pas pour nos anciens mais pour l'état.

En 2008 rebelote la direction nous ressort l'accord. Les organisations demandent qu'il fasse l'objet d'un accord séparé et la direction accepte.

C'est sans compter sur FO qui menace de ne signer aucun accord si ce point n'est pas maintenu dans l'accord global.

La direction contente de cette intervention qui lui enlève une épine du pied revient en soumettant tout l'accord 2008 à la signature à prendre ou à laisser. Merci FO du coup de main !

Bravo FO qui en 2005 appelait les salariés de Carrefour à faire grève contre la journée de solidarité, qui en 2006 trouvait qu'il fallait aménager ce "vol" et qui en 2008 exige que le "vol" perdure. Comme le 1er février ou FO appelle à la grève sur l'accord FCD le m[^]me jour qu'elle décide de la signer. Comprenez que pour elle !

Dans le même temps Monsieur Sarkozy nous annonce qu'il redonnera au Lundi de Pentecôte son statut de jours fériés. Ainsi, le 12 mai prochain devrait redevenir un jour férié « chôme », c'est-à-dire un jour de congé. Ce texte de loi, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 2 mai 2008, sera examiné par les députés à compter du 26 mars. La journée de solidarité ne disparaîtra toutefois pas, mais les employeurs devraient retrouver, dès cette année, une plus grande liberté pour l'organiser chez Carrefour c'est fait grâce à FO.

Revendications CFDT (extraits)

Social

- 1 heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants.
- Amélioration des absences pour enfants malades
- Négociation d'un accord égalité professionnelle hommes et femmes
- Négociation d'un accord Diversité
- Mise en place de crèche et de halte garderie dans les établissements

Formation

Pour la CFDT la formation doit permettre aux salariés d'évoluer au sein de l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Cette formation doit être reconnue financièrement.

Elle doit suivre le salarié tout au long de son parcours professionnel.

La CFDT fait des propositions.

Seniors

- Les seniors doivent vivre « une deuxième carrière » dans l'entreprise en fonction de la pénibilité au travail.
- Les indemnités de départ à la retraite employés seront plafonnées dans les mêmes conditions que celle des cadres soit 18 mois au lieu de 6 mois.
- Aucun salaire au niveau IB, aucun contrat à temps partiel non voulu en fin de carrière

Thème à débattre:
classifications seniors

Création d'une Commission formation

Négociation d'accords

Intéressement collectif

Egalité professionnelle

Diversité

Suivi de la mise en œuvre de l'accord

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur : **les classifications - les seniors**

Commentaires CFDT

Classifications

La CFDT est favorable à un accord

La loi impose à l'employeur de réunir les organisations syndicales une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles.

En 2004 la direction met en place une commission classification deux réunions pour rien !

En 2005 mise en place du niveau C pour certains métiers:

- la fonction d'Assistant(e) spécialisé de vente, pour les employés de la Parapharmacie

- la fonction d'Assistant(e) de fabrication, pour les employés boulangerie, viennoiserie, pâtisserie - composition florale - volaille traditionnelle - pizza, pâtisserie, traiteur

- un échelon supplémentaire "C" au Niveau IV animateur de vente.

La création d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

En 2007 création d'un niveau 7 A stagiaire manager métier ou service (au lieu du niveau VI).

Sénior

La CFDT est favorable à un accord

En 2007 la direction propose que les salariés de plus de 55 ans puissent épargner 15 jours (au lieu de 10) dans leur compte épargne temps, et s'ils choisissent de travailler à temps partiel ils bénéficient de la majoration de la prime forfaitaire (750 et 1500 euros)

Faute d'accord ces modifications ne sont pas mises en place.

En 2008 la direction ne propose pour les séniors qu'une rencontre.

Les propositions 2007 n'ont plus raison d'être ?

Commission formation

Il est créé une Commission Nationale « Formation » pour l'année 2008. A échéance, faute de nouvel accord, les présentes dispositions perdront leurs effets.

Son rôle consiste à assurer une application homogène des outils de formation au sein des Hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile. La délégation de chaque Organisation Syndicale sera composée de 4 membres.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord

De 1998 à 2004 cette commission se réunissait régulièrement puis la direction décide de ne plus faire

de réunion.

En juin 2006 avec l'arrivée d'un nouveau directeur formation cette commission reprend du service.

Mais la direction refuse de la confirmer dans les commissions prévues dans l'accord de droit syndical signé en 2007. Néanmoins elle continue de se réunir.

Aujourd'hui la direction propose un accord pour l'année 2008. Et après ?

Quelle est la motivation de la direction de créer une commission provisoire ?

Négociation d'un accord d'intéressement collectif

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du premier semestre 2008 afin de renégocier les grilles applicables pour le calcul de l'intéressement sur la base d'un projet d'accord équitable pour tous les salariés bâti sur des critères : accessibles, pertinents, mesurables, motivants.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord sur ce point

L'accord d'intéressement a pris fin le 31 décembre 2007. Il convient donc de négocier un nouvel accord pour la période 2008-2009-2010.

Pour que l'intéressement soit de nouveau semestriel comme en 2006-2007 il faut que l'accord soit signé avant le 31 mars 2008.

L'entreprise ne veut pas renouveler le précédent accord dans sa forme actuelle et propose de réfléchir à de nouveaux critères.

Une chose est aujourd'hui certaine les salariés ne toucheront rien en août 2008, il devront attendre février 2009 pour toucher un éventuel intéressement.

Négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2008 afin de négocier un accord portant sur l'égalité professionnelle.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable un accord

Un accord avait été proposé en 2006 à la signature. La CFDT avait demandé une nouvelle négociation pour que cet accord ne soit pas qu'une suite d'intention et de mots.

Depuis rien. Espérons que ce laps de temps et les obligations légales créées depuis par le législateur nous amène à un accord qui permettra enfin l'égalité de traitement pour tous.

Négociation d'un accord sur la diversité

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2008 afin de négocier un accord portant sur la diversité.

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord

Carrefour a signé certains engagements sur la diversité mais n'a jamais estimé nécessaire de concrétiser ces "chartes de la diversité" avec les organisations syndicales.

Un oubli ?

Depuis 1999 la direction acceptait de mettre en place une commission Techniciens Service Après Vente. En 2008 cette commission n'est pas renouvelée alors que les problèmes des SAV n'ont jamais été aussi importants.

Faut-il voir là la volonté de la direction de fermer tous les SAV régionaux ?

**Campagne
PRUD'HOMMES 2008**



**Obtenir des
moyens pour
que les sala-
riés soient
nombreux à
s'exprimer.**

Elections prud'homales 3 décembre 2008

Afin de permettre aux organisations syndicales de mener leur campagne, les délégués syndicaux de magasin bénéficieront chacun de **15 heures supplémentaires** de délégation à prendre entre le 1er octobre 2008 et le 3 décembre 2008.

Le jour des élections, soit le 3 décembre 2008, chaque délégué syndical d'établissement bénéficiera d'une **journée supplémentaire de délégation** qui ne pourra être reportée, égale à 1/5ème de sa base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Pour leur communication, au cours de leur campagne, les sections syndicales présentes dans l'établissement, bénéficieront, au choix de la Direction et dans les conditions définies par elles, après consultation des délégués syndicaux :

Soit de la mise à disposition d'un emplacement ou d'un panneau d'affichage spécifique à la campagne dont la taille ne pourra être inférieure à 1m (1 panneau par organisation syndicale présente dans l'établissement),

Soit un crédit de photocopies (une photocopie = une page noir et blanc recto) égal au nombre de salariés, de la catégorie concernée, présents à l'effectif de l'établissement au 31 décembre 2007 (bilan social - indicateur 111).

Ces photocopies sont à réaliser sur le photocopieur désigné par la Direction qui sera prévenue auparavant.

La distribution aux salariés devra s'effectuer selon les règles légales actuellement en vigueur.

Ces dispositions s'appliquent au bénéfice de chaque organisation syndicale présente dans l'établissement.

Les affichages ou photocopies ne pourront concerner que les thèmes relatifs à la campagne prud'homale du 3 décembre 2008 et à l'incitation au vote. En aucun cas, elles ne pourront évoquer des sujets strictement magasin

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à un accord sur ce point.

Il permettra aux organisations syndicales d'informer les salariés et les inciter à aller voter le 3 décembre 2008.

La CFDT Carrefour souhaite présenter de nombreux candidats afin de défendre au mieux les intérêts des salariés du commerce.

L'aide qu'apporte l'entreprise, aussi minime soit-elle, sera un plus pour que les élections prud'homme soit un temps fort pour les salariés.

La CFDT tout au long de l'année 2008 va faire campagne !



POUR DES NÉGOCIATIONS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE (FCD)



Les salariés déterminés à se faire entendre !!!

(La Grande Distribution sourde aux revendications de leurs salariés)

La question des salaires, du pouvoir d'achat, de la précarité des emplois, des ouvertures tardives et des dimanches, est toujours d'actualité !

La FCD va provoquer, par l'accord marketing et les déclarations méprisantes qui en ont découlés, la colère des salariés qui aurait pu être évitée par le dialogue social.

Les salariés de la Grande Distribution massivement mobilisés en décembre et le 1er février 2008 en ont assez de ne pas être entendus et d'être considérés comme du menu fretin.

Les salariés savent que l'accord de branche signé par FGTA FO – CFTC et CGC ne permet pas à tous de bénéficier d'un taux horaire au dessus du SMIC

Le taux horaire est appelé à progresser dès le mois de mai d'au moins 2% par l'augmentation prévisible du SMIC.

Les minima de branche, voire certaines grilles d'entreprise se trouveront donc à nouveau en dessous du SMIC.

L'accord de branche ne règle donc pas la question du pouvoir d'achat

Quelques entreprises du secteur ont fait des propositions lors des N.A.O. Elles semblent supérieures aux minima de branche tout en restant proche du SMIC.

Certaines d'entreprises sont allées au-delà !

(Revalorisation des salaires réels, temps partiels, prévoyance, etc.....)

Pourquoi est ce possible chez Monsieur X et pas chez Y ?

Pourquoi est ce possible chez Monsieur X et pas à la Branche ?

La Cfdt et la CGT maintiennent donc le rendez-vous pris le samedi 22 mars pour une journée de mobilisation et d'expression des salariés qui n'ont pas pu se faire entendre dans leur NAO

**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

NON à la précarité !

vertures dominicales !

OUI à un réel Pouvoir

à sociale et familiale !

L'Hyper !