

AIX en Provence	Kasbarian Lydia	AMIENS	Marotte Bernadette	HEROUVILLE	Pasquier Bruno	QUIMPER	Mayeur Patrick
ALENCON	Blaise Edith	ANGERS gd Maine	Vincent Stéphanie	IVRY/SEINE	Fiquet Betty	REIMS	Robitaille Eric
AULNAY SOUS BC	Kabbaj Elisabeth	ANGERS St Serge	Duchesne Annie	LAON	Treffert Fatima	REIMS Cernay	Viseux Francine
BERCK	Nyga Pascal	ANGLET	Sansebastier Martin	L'HAY LES ROSE	Dias Kathy	RENNES Alma	Jules Yolande
CHARLEVILLE-M	Vergeade Willy	ANTIBES	Duval Jacques	LE MERLAN	Bernabe Guy	RENNES Cesson	Louis M. Christine
CHATEAUX ROUX	Richard Eliane	BEAUCAIRE	Guay Michel	LOMME	Bara Madeleine	SARAN	Vallee Isabelle
CRETEIL	Galinou Renée	BELLE EPINE	Zirafi Serge	LORIENT	Jourdan Pascal	St BRIEUC	Rio Yves
LA CIOTAT	Fiorito Christiane	BONNEVEINE	Acarès Joseph	LORMONT	Planet Joël	St HERBLAIN	Vella Annie
LA ROCHE SUR Y	Gautreau Geneviève	BOURGES	Goncalves Cendrine	LYON la part Dieu	Goncalves Yvette	THONVILLE	Putz Arlette
MONTIGNY	Hénot Josette	BREST	Celton Thierry	MARSEILLE gd lit	Pellicio Elisabeth	ST MALO	Denis Josette
MONTREUIL	amine-Eddin Nadia	CHALONS/Champ	Piquet Pascal	MERIGNAC	Jonas Joël	TORCY/Collégien	Bailloux Michel
MOULINS	Rickeboer Colette	CHAMNORD	Dereymez Michèle	MEYLAN	Bruno Alain	TOULON Gd Var	Dubas Marie-Noëll
NICE TNL	Dupret Patricia	CHAMPS sur Mar	Boudendir Karim	MONDEVILLE	Tillaut Nadine	VITROLLES	Natchoo Serge
SANNOIS	Hervieu Joëlle	CHARTRES	Testault Marc	MONTESSON	Marchand Françoise	VALENCIENNES	Kliébasiéwicz Nicole
SARTROUVILLE	Sangleboeuf Luc	CHATEAU THIER	Noailles Monique	NEVERS/MARZY	Estorge Michel	WASQUEHAL	Bonvoisin Albert
SAV Carpiquet	St Dizier Denis	CHERBOURG	Diguet Christian	MT ST AIGNAN	Pernel Catherine	FEDERATION	Millat J.François
SAV R SUD-OUES	Dauga ean-Jacque	CHOLET	Crespel David	NICE LINGOSTIÈ	Favré Serge	DRS CARREFOUR	Delenne Jean-Luc
ST BRICE	Clémentia Emile	CONDE/ESCAULT	Kolwalski Elisabeth	OLLIOULES	Clenet Catherine	Franchises	Le délégué syndical
TRANS EN PROVI	Bouteille Chantal	COTE DE NACRE	Le Saulnier J. Luc	ORLEANS	Lecland Dominique		
TROYES	Bougault Daniel	DRAGUIGNAN	Maunier J. François	ORMESSON	Rodrigues Aurore		
UZES	Chaix Bernadette	ETAMPES	Parrain Claude	PAIMPOL	Jegou Philippe		
VILLEJUIF	Vargas Antoinette	EVRY	Carasco Roland	PARIS AUTEUIL	Tourino Lola		
		FOURMIE	Dagneau Bruno	PERPIGNAN	Garcia Georges		
		GRUCHET LE VA	Gratigny M. Claude	QUETIGNY	Gaiffe Pierre		

Ce fax est adressé à près de 60 sections par Internet, et vous ??

## SOMMAIRE

Gain de salaire annuel Continent
Gain de salaire annuel Carrefour
Inflation et rattrapage
Accords du 19 mars 2003
Accords du 31 mars 2003
Accord prévoyance

# CFDT

Le syndicat qui  
vous écoute,  
vous consulte et  
fait avancer vos  
droits.



## Consultation démocratique

Depuis le début de l'année les sections CFDT sont à votre écoute pour préparer les Négociations Annuelles Obligatoires.

Soucieux que chacun puisse s'exprimer nous multiplions les contacts: demandes aux salariés pour actualiser la plate forme revendicative CFDT, popularisation de nos revendications, information à tous des avancées des négociations, demande de l'avis de tous sur les propositions de la direction..

Le soir de la réunion paritaire du 19 mars 2003 la CFDT affiche "**une négociation inachevée**". Nous n'avons pas ménagé nos efforts pour que la direction modifie ses propositions.

Résultat la direction convoque **mardi 8 avril** les organisations syndicales à une rencontre et propose un accord modifié particulièrement sur l'augmentation de salaire. Ces avancées sont-elles suffisantes ?

Pour le savoir nous diffusons depuis une semaine un tract pour demander aux salariés de donner leurs avis.

Les délégués syndicaux CFDT se réuniront **vendredi 4 avril** pour, **en accord avec l'avis émis par les salariés**, décider de la signature ou non de cet accord.

Quelque soit la décision prise par les élus CFDT notre action ne s'arrêtera pas là. Si nous voulons véritablement faire avancer le statut des salariés de Carrefour nous avons encore beaucoup de négociation à obtenir.

**Pour obtenir des résultats il faut une CFDT forte et active.**

En 2002 la CFDT a signé les accords et a mobilisé les salariés pour obtenir la remise sur achat. Du 5 décembre date de notre rassemblement à Paris au 19 mars il aura fallu moins de 4 mois pour obtenir satisfaction.

La CFDT sait se faire écouter parce qu'elle ne manie pas la démagogie et ne quitte pas la table de négociation tant qu'elle trouve face à elle une direction qui accepte de discuter.

**Salarié(e)s vous faites confiance au travail de vos élus CFDT alors franchissez le pas et rejoignez les. Demain désigné des militants CFDT pour vous représenter.**



## REMISE SUR ACHATS

A ces gains de pouvoir d'achat il convient d'ajouter la remise sur achat

Une ristourne de 3% sur les achats effectués dans un magasin appartenant à une société entrant dans le champ d'application du présent accord, sera octroyée à tous les salariés bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté et appartenant aux sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord lors du passage en caisse et sur présentation de la Carte PASS.

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette ristourne est plafonné à 5300 Euros pour la période de décompte annuel considérée et par salarié bénéficiaire. Ce plafond pourra être réparti mensuellement.

L'application de cet article est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales. Si ce bénéfice venait à être remis en cause, les dispositions du présent article cesseraient alors de produire leurs effets.

Afin de leur faire bénéficier de cet avantage, une procédure particulière sera instituée pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'attribution de la Carte PASS.

Pour des raisons techniques de mise en place, les dispositions du présent article prendront effet au plus tard le 1er septembre 2003.

A l'occasion de sa première mise en circulation, la Carte bancaire PASS sera offerte aux salariés pour une période d'un an.

+ 159€  
(1043 F)

# Pouvoir d'achat 2003 Continent

+ 1,7 % (1% au 1er mars et 0,7% au 1er octobre)

+ Rattrapage: 1 % au 1er septembre pour les salaires en dessous de la grille Carrefour et prime de vacances en entier (accord de 2001)

Niveaux	En euros			En francs		
	01/03/2003	01/10/2002	Différence	01/03/2003	1/10/2002	Différence
I A	1 129,11€	1 117,96€	11,15F	7 406,48€	7 333,34€	73,14€
I B	1 146,62€	1 135,48€	11,14F	7 521,33€	7 448,26€	73,07€
II A	1 148,22€	1 137,07€	11,15F	7 531,83€	7 458,69€	73,14€
II B	1 200,77€	1 189,62€	11,15F	7 876,53€	7 803,40€	73,14€
III A	1 197,59€	1 186,44€	11,15F	7 855,68€	7 782,54€	73,14€
III B	1 288,36€	1 275,62€	12,74F	8 451,09€	8 367,52€	83,57€
IV A	1 342,51€	1 329,76€	12,75F	8 806,29€	8 722,65€	83,63€
IV B	1 428,50€	1 414,17€	14,33F	9 370,35€	9 276,35€	94,00€
V	1 511,32€	1 496,99€	14,33F	9 913,61€	9 819,61€	94,00€

## Gain salaire 2002 / 2003

Mois	2003	2002	Différence
Janvier	1 195,54€	1 160,96€	34,58€
Février	1 195,54€	1 160,96€	34,58€
Mars	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Avril	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Mai	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Juin	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Juillet	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Août	1 200,77€	1 172,10€	28,67€
Septembre	1 213,50€	1 183,26€	30,24€
Octobre	1 221,99€	1 189,62€	32,37€
Novembre	1 221,99€	1 189,62€	32,37€
Décembre	1 221,99€	1 189,62€	32,37€
13e mois	1 221,99€	1 189,62€	32,37€
Prime vacances	600,39F	297,40€	302,99€
<b>TOTAL</b>	<b>16 297,55€</b>	<b>15 593,66€</b>	<b>703,89€</b>

## Gain annuel pour une caissière niveau II B

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

# 703,89 € soit 4617,22 F

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



## REMISE SUR ACHATS

A ces gains de pouvoir d'achat il convient d'ajouter la remise sur achat

Une ristourne de **3%** sur les achats effectués dans un magasin appartenant à une société entrant dans le champ d'application du présent accord, sera octroyée à tous les salariés bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté et appartenant aux sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord lors du passage en caisse et sur présentation de la Carte PASS.

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette ristourne est **plafonné à 5 300 Euros** pour la période de décompte annuel considérée et par salarié bénéficiaire. Ce plafond pourra être réparti mensuellement.

L'application de cet article est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales. Si ce bénéfice venait à être remis en cause, les dispositions du présent article cesseraient alors de produire leurs effets.

Afin de leur faire bénéficier de cet avantage, une procédure particulière sera instituée pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'attribution de la Carte PASS.

Pour des raisons techniques de mise en place, les dispositions du présent article prendront effet au plus tard le 1er septembre 2003.

A l'occasion de sa première mise en circulation, la Carte bancaire PASS sera offerte aux salariés pour une période d'un an.

**+ 159€  
(1043 F)**

# Pouvoir d'achat 2003 Carrefour

**+ 1,7 %** (1% au 1er mars et 0,7% au 1er octobre)

Niveaux	En euros			En francs		
	01/03/2003	01/10/2002	Différence	01/03/2003	1/10/2002	Différence
I A	1 129,11€	1 140,26€	-11,15F	7 406,48€	7 479,62€	-73,14€
I B	1 172,10€	1 183,26€	-11,16F	7 688,47€	7 761,68€	-73,20€
II A	1 146,62€	1 157,77€	-11,15F	7 521,33€	7 594,47€	-73,14€
II B	1 231,03€	1 243,77€	-12,74F	8 075,03€	8 158,60€	-83,57€
III A	1 226,25€	1 238,99€	-12,74F	8 043,67€	8 127,24€	-83,57€
III B	1 315,43€	1 328,18€	-12,75F	8 628,66€	8 712,29€	-83,63€
IV A	1 371,17€	1 385,51€	-14,34F	8 994,29€	9 088,35€	-94,06€
IV B	1 457,17€	1 471,50€	-14,33F	9 558,41€	9 652,41€	-94,00€
V	1 544,76€	1 560,69€	-15,93F	10 132,96€	10 237,46€	-104,49€

## Gain salaire 2002 / 2003

Mois	2003	2002	Différence
Janvier	1 237,15€	1 210,33€	26,82€
Février	1 237,15€	1 210,33€	26,82€
Mars	1 243,77€	1 223,07€	20,70€
Avril	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Mai	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Juin	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Juillet	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Août	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Septembre	1 243,30€	1 223,07€	20,23€
Octobre	1 252,01€	1 231,03€	20,98€
Novembre	1 252,01€	1 231,03€	20,98€
Décembre	1 252,01€	1 231,03€	20,98€
13e mois	1 252,01€	1 231,03€	20,98€
Prime vacances	621,65F	611,54€	10,12€
<b>TOTAL</b>	<b>16 807,56€</b>	<b>16 517,81€</b>	<b>289,76€</b>

## Gain annuel pour une caissière niveau II B

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

**289,76 € soit 1900,70 F**

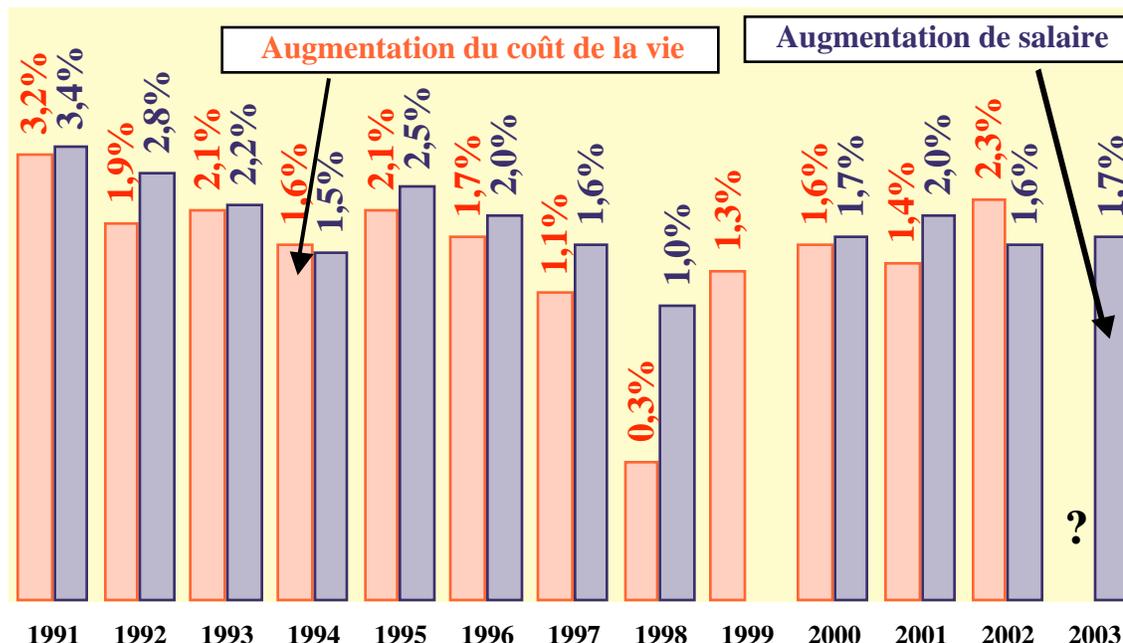
*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

# Inflation et augmentation de la grille de salaire

Comparatif sur 12 ans de la hausse du coût de la vie et de la hausse de la grille de salaires Carrefour (ne concerne pas Continent avant 2000).

La CFDT Carrefour n'a pas signé les accords en 1993, 1994 et 1998.

La CFDT Continent n'a pas signé les accords en 2001.



Année	Signature
1991	CFDT
1992	CFDT
1993	NON
1994	NON
1995	CFDT
1996	CFDT
1997	CFDT
1998	NON
1999	CFDT
2000	CFDT
2001	CFDT
2002	CFDT
2003	

## 2003 Rattrapage des accords Carrefour pour les salariés Continent

+ Heure d'information syndicale application au 1er janvier 2003 (1 heure payée)

+ Primes de vacances: application totale au 1er juin 2003 (1/2 mois)

+ Jours pour RTT: application totale au 1er juin 2003 (6 jours)

+ Augmentation le 1er septembre de 1% du taux horaire de la grille Continent pour atteindre la grille Carrefour

+ La gratification pour la médaille du travail prend fin le 31 décembre 2003`

+ L'indemnité pour le travail des jours fériés et des dimanches pour les agents de maîtrise et cadre prend fin le 31 décembre 2003 mais est remplacé par un nouvel accord.

**Tous sous le même toit  
Tous les mêmes droits**

Depuis trois ans les écarts de salaire entre les salariés des deux sociétés diminuent.

Rattrapage Continent calculé sur le salaire annuel			
Année	Carrefour	Continent	Différence Carrefour/Continent
<i>En Euros</i>			
2001	16 240,64€	15 044,26€	1 196,38€
2002	16 517,81€	15 593,66€	924,15€
2003	16 807,56€	16 297,55€	510,01€
<i>En Francs</i>			
2001	106 531,61F	98 683,88F	7 847,74F
2002	108 349,70F	102 287,70F	6 061,99F
2003	110 250,37F	106 904,92F	3 345,45F



# Travail des Jours fériés

*Attention ne pas confondre ouverture des magasins un jour férié et travail des jours fériés par les salariés.*

*Un magasin peut ouvrir tous les jours fériés, un salarié ne peut travailler plus de 3 jours fériés (4 pour Continent 2001). La direction propose qu'un salarié puisse travailler 4 jours fériés.*

## Convention Collective de Branche Accords Carrefour et Continent

### Article 5-15 - JOURS FÉRIÉS

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédent et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

**Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai.** Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

- soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

### **Demande CFDT:**

**Jours fériés: Il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.**

**La CFDT n'est pas favorable à la banalisation des ouvertures les jours fériés.**

### TITRE 22 : JOURS FÉRIÉS

**Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 7 jours fériés en sus du premier mai.** Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire. Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

## Modifications proposées par Carrefour

" Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de **6 jours fériés** en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.



# Ouvertures des Dimanches

Attention les accords d'entreprise diffèrent sur certains points.

Chez Continent c'est l'article L 221-19 qui s'applique soit 5 dimanche.

Chez Carrefour c'est 3 dimanches car l'accord a été signé quand les dérogations étaient limités à 3 dimanches.

## Code du travail

**Art. L. 221-19** .- Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le **dimanche**, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. **Le nombre de ces dimanches ne peut excéder « cinq » par an.**

Chaque salarié ainsi privé du repos du **dimanche** doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. L'arrêté municipal (ou préfectoral, s'il s'agit de Paris) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un **dimanche** précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

### Demands et positions CFDT:

Dans le cas d'ouvertures le dimanche, celles-ci seront limitées à 3 ouvertures par an pour toutes les sociétés.

La CFDT n'est pas favorable à la banalisation des ouvertures le dimanche. **Pour la CFDT un accord départemental doit réguler la concurrence.** L'égalité de traitement entre grandes surfaces est un élément essentiel. Les conséquences pour les employés des autres entreprises ne doivent pas être négligées.

**Des traditions locales ou régionales existent (Bretagne, pays de Loire...)** elles doivent être respectées.

**Quand les ouvertures sont refusées Carrefour doit respecter cette décision et ne pas s'associer à ceux qui réclament des ouvertures.**

## Accords Carrefour

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

La répartition de l'horaire hebdomadaire sera aménagé en conséquence dans chaque établissement dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Sans remettre en cause le principe du repos dominical qu'elles entendent maintenir, les parties conviennent que cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail **fixant à trois par an le nombre de dérogations.** Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi-continu avec prise de jour de repos hebdomadaire par roulement.

## Accords Continent et Continent 2001

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi-continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

## Modifications proposées par Carrefour

**Suppression de la phrase "fixant à trois par an le nombre de dérogations".** Ce point existe déjà chez Continent et Continent 2001

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de récupération qui pourra être, selon son choix, **soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré.** Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.



# Modulation des horaires

## Congés payés

### Accords d'entreprise:

#### *Variation de l'horaire moyen et période de décompte*

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins **6 heures** par rapport à l'horaire moyen

de référence.

Pour les salariés à temps partiel qui pratiquent la modulation et qui ne bénéficient pas de l'organisation 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.

### Demands et positions CFDT:

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

**Nous demandons soit son abandon, soit une remise à plat** (plan sur 6 mois, arrêt des compteurs semestriel, réduction du nombre de semaines et d'heures modulées, modulation sur le système "Îlots" sur la base du volontariat, récupération en journée entière, possibilité de cumul).

**Jours de congés de fractionnement:** Reconduction de l'accord sur les jours de fractionnement attribués sans condition aux salariés.

## Modifications proposées par Carrefour

**Modulation:** "La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 6 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui pratiquent la modulation et qui ne bénéficient pas d'une 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."

La présente disposition s'applique uniquement pour la période de décompte annuel 19 mai 2003 - 16 mai 2004.

Le thème retenu dans le cadre des réunions annuelles de réflexion telles que prévues par le paragraphe 2 de l'article 2 de l'Accord inter entreprises Carrefour / Continent France du 14 janvier 2002, lequel fixe également la composition des délégations, sera pour 2003 : La modulation du temps de travail: organisation et fonctionnement. En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacrées

**Jours de congés de fractionnement:** Les salariés ayant acquis au 18 mai 2003 l'intégralité de leurs droits à congés payés au titre de la période 20 mai 2002 - 18 mai 2003, soit 30 jours, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnement pour la période de référence de prise de congés payés 2003 - 2004 (du lundi 19 mai 2003 au dimanche 16 mai 2004).

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

# Classifications, formation et promotion



**Extraits des accords d'entreprise...** La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services ....

## Demandes et positions CFDT:

Avec la perte de la prime d'ancienneté et de la prime de la médaille du travail aucune évolution de salaire, hors les augmentations négociées annuellement, n'est possible pour un salarié Carrefour. Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes.

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

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

En cas d'accès à un niveau supérieur la prime compensatrice ne doit pas servir à "payer" sa promotion comme c'est le cas pour les salariés des sociétés Continent.

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

**Concrétisation des négociations** sur la formation Carrefour particulièrement sur les métiers.

Mise en place d'un accord sur le **capital temps** formation pour **tous** les salariés (condition d'ancienneté, durée de formation...).

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers et en révisant des classifications.

## Modifications proposées par Carrefour

**Formations:** Les parties signataires conviennent de reprendre courant 2003 la réflexion précédemment engagée sur le processus de formation des employés, notamment au regard de leur évolution professionnelle.

**Promotion** (salariés Continent France) : "Si, par la suite, le salarié venait à être promu, la fraction d'indemnité compensatrice relative à cet avantage individuel serait intégrée dans son salaire de base " est suspendue pendant une période d'une année à compter de la date d'application du présent accord.

**Classification des emplois:** Les parties signataires conviennent de poursuivre courant 2003 le bilan sur la classification des emplois. A l'issue de ce bilan et sous réserve d'absence de discussions sur ce même thème au niveau de la Branche, les parties pourront convenir de procéder à une nouvelle analyse de certains postes dans les conditions d'évaluation identiques à celles qui ont conduit à l'élaboration de la classification des emplois négociée à l'occasion de l'Accord Carrefour du 31 mars 1999.

# Réduction du temps de travail (RTT)

**Ne touchez pas à nos 35 heures !**



## **Demandes et positions CFDT:**

Il a fallu plus de 30 ans pour que la CFDT obtienne enfin une Réduction du Temps de Travail (RTT). Chez Carrefour la première rencontre sur la RTT s'est déroulée le 5 octobre 1998.

Objectifs CFDT :

+ **Solidarité avec les demandeurs d'emplois** qui attendent de la RTT la possibilité de trouver un emploi.

+ **Solidarité avec les salariés de l'entreprise** qui depuis 1985 ne bénéficient pas des éléments de rémunérations des accords d'entreprise (accord signé par FO).

+ **Solidarité avec les salariés à temps partiels** qui souhaitent une revalorisation de leur contrat de travail.

+ **Solidarité avec l'encadrement** qui continue de travailler 70 heures par semaine.

La CFDT demande que la négociation s'applique à tous et qu'elle permette:

- \* la création d'emploi,
- \* la revalorisation des contrats,
- \* la réduction du temps de travail
- \* l'harmonisation du statut des employés
- \* moins de disparité et plus d'équité entre salariés.

Notre organisation syndicale a souhaité lors des négociations Carrefour ou Continent que la réduction du temps de travail permette de créer des emplois.

Nous avons signé un accord dans ce sens et nous en sommes fier. Les 35 heures sont une victoire CFDT.

Aujourd'hui la direction propose, avec l'accord d'autres organisations syndicales, **peut actives lors des négociations RTT**, de transformer la semaine de repos en salaire suivant en cela le slogan de certains partis politique "**travailler plus, pour gagner plus**".

Un leurre démagogique et en aucun cas social. Pourquoi ne pas revendiquer la semaine à 70 heures et le travail tous les dimanches et jours fériés.

Alors que depuis le début de l'année le chômage ne cesse d'augmenter nous n'attendons pas remettre en cause cette RTT en encourageant le remplacement de prise des jours de repos par un paiement.

**Si en 1999 nous avons voulu qu'augmenter les salaires nous n'aurions pas demandé la RTT.**

Si Carrefour veut permettre au salarié de gagner plus ce n'est pas en aggravant leurs conditions de travail mais en les payant mieux.

La CFDT préfère orienter ses demandes sur différents points comme la participation, la remise sur achat, le chèque restaurant, le chèque vacances, une meilleure prévoyance et autres points qui permettent d'améliorer le pouvoir d'achat.

## **Modifications proposées par Carrefour**

### **Jours de repos supplémentaires**

Commentaire : La possibilité pour le salarié " employé " d'opter pour le paiement ou la prise des 6 jours ouvrables de repos supplémentaires devant faire au préalable l'objet d'une consultation auprès des Comités centraux d'entreprise concernés, cette disposition devra donc, le cas échéant, faire l'objet d'un accord séparé.

### **Habillage - déshabillage**

" En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié. "



# Travail à temps partiel

## Contrats temps partiel en 2001

### Revalorisation des contrats

- 26 heures 70 à **28 heures** de travail effectif pour Carrefour

- 26 heures 70 à **27 heures** de travail effectif pour Continent

Pour les salariés dont l'horaire est supérieur ou égal à **31 heures** possibilité de passer à 35 heures s'ils le désirent pour Carrefour.

Pour les salariés dont l'horaire est supérieur ou égal à **33 heures** possibilité de passer à 35 heures s'ils le désirent pour Continent

Embauche sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de **27 heures de travail effectif** (28 heures 35) pour les salariés Continent et Carrefour

## Contrats temps partiel en 2002

### Revalorisation des contrats :

- de 26 h 70 à **28 h 75** de travail effectif pour Carrefour

- 26 h 70 à **28 h** de travail effectif pour Continent

- 26 h 20 à **27 h 00** de travail effectif pour Continent 2001

Pour les salariés dont l'horaire est supérieur ou égal à **30 heures** possibilité de passer à 35 heures s'ils le désirent pour Carrefour.

Pour les salariés dont l'horaire est supérieur ou égal à **32 heures** possibilité de passer à 35 heures s'ils le désirent pour Continent.

Pour les salariés dont l'horaire est supérieur ou égal à **33 heures** possibilité de passer à 35 heures s'ils le désirent pour Continent 2001.

### Demandes et positions CFDT:

Pour les personnes qui le souhaitent: durée minimale des contrats fixée à 30 heures. Revalorisation pour tous des heures travaillées des salariés à temps partiels (au moins 10%).

## Modifications proposées par Carrefour

### Salariés a temps partiel - Carrefour

Les salariés à temps partiel, présents à l'effectif au 31 mars 2003 et bénéficiant à cette date d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui pratiquent la modulation et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal ou supérieur à **28 heures 75 centièmes** de travail effectif et inférieur à 30 heures de travail effectif, se verront proposer, s'ils le désirent, une revalorisation à effet du 1er juin 2003 de leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif à hauteur de **30 heures** (soit 31 heures 50 centièmes payées forfait pause inclus).

Les demandes devront être effectuées avant le 31 mai 2003.

Cette disposition s'applique aux salariés concernés des établissements relevant de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999.

### Salariés a temps partiel - Continent

Les salariés à temps partiel, présents à l'effectif au 31 mars 2003 et bénéficiant à cette date d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui pratiquent la modulation et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal ou supérieur à **28 heures** de travail effectif et inférieur à 28 heures 75 centièmes de travail effectif, se verront proposer, s'ils le désirent, une revalorisation à effet du 1er juin 2003 de leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif à hauteur de **28 heures 75 centièmes** (soit 30 heures 18 centièmes payées forfait pause inclus).

Les demandes devront être effectuées avant le 31 mai 2003.



# Solidarité et Encadrement

## Demandes et positions CFDT:

**Social:** Une permanence sociale doit répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés. Reconduction de l'accord solidarité signé en 2002.

**Prévoyance: unification des garanties sur le mieux disant.** Mise en place d'un **comité de pilotage** sur la gestion et l'amélioration du régime de prévoyance (maladie, invalidité...).

**Encadrement** La direction doit accepter clairement le principe de négociation des droits sociaux des cadres. La réunion paritaire restreinte encadrement doit se tenir dans les plus brefs délais (avril 2003) afin d'être dans la continuité des négociations annuelles. La CFDT a lors de la rencontre paritaire du 13 décembre 2002 indiqué les points qu'elle entendait défendre: salaires, primes, classifications, conditions de travail.

## Modification proposée par Carrefour

**Fonds de solidarité** "Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 125 000,00 euros".

**Encadrement** Suite à la réunion du 13 décembre 2002, sans résultat la CFDT a demandé et obtenu qu'une nouvelle réunion paritaire spécifique à l'encadrement ait lieu. La réunion du 31 mars 2003 a été **constructive**.

Carrefour France propose un protocole d'accord (pour la **première fois** depuis de nombreuses années) concernant la **rémunération des cadres** les dimanches et jours fériés, reprenant ainsi une **avancée de Continent !!**

A partir de cette année, les cadres (niveau VI et VII) seront rémunérés de 1/22ème mois quand ils travaillent un dimanche et de 50% de 1/22ème mois quand ils travaillent un jour férié,

**La prime des cadres sera modifiée**. Elle sera en trois parties sur 5 mois maximum et différentes pour les commerciaux et les services

La CFDT a insisté sur les **rémunérations**, le salaire minimum, la situation des **agents de maîtrise**, la **tenue d'une paritaire cadre** au moins 1 mois après les NAO générales, la **mobilité, l'égalité Homme et Femme** (3 Femmes directrices en France !!).

**Prévoyance Demandes et positions CFDT:** La CFDT vient de signer un accord sur l'unification et l'amélioration de la prévoyance.

Le 3 avril 2003 une réunion organisée par la direction a réunit les représentants des salariés des 14 magasins de la sociétés Continent bénéficiant d'une prévoyance volontaire collective appelée UAP 2 qui fait doublon avec la prévoyance Carrefour.

Nous avons constaté quelques différences, somme toute minime, avec le régime de prévoyance géré par l'Agpis.

Nous souhaitons, pour mettre un terme à l'UAP 2 et apporter un avantage à tous les salariés n'ayant pas ou plus d'enfant à charge, que soit étendu à tous les salariés Carrefour les dispositions de l'UAP 2 plus favorables (exemple maintient des salaires en cas de maladie de 78% au lieu de 70%).

L'augmentation minime qu'il en résulterait pourrait être réparti dans les conditions habituelles.