



AIX en Provence Kasbarian Lydia
ALENCON Blaise Edith
AULNAY SOUS BC Kabbaj Elisabeth
BERCK Nyga Pascal
CHARLEVILLE-M Vergéade Willy
CHATEAUX Richard Eliane
CRETEIL Galinou Renée
LA CIOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR Y Gautreau Geneviève
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL mmine-Eddin Nadia
MOULINS Rickeboer Colette
NICE TNL Dupret Patricia
SANNOIS Hervieux Joëlle
SARTROUVILLE Sangleboeuf Luc
SAV Carpiquet St Dizier Denis
SAV R SUD-OUES Dauga Jean-Jacque
TRANS EN PROVI Bouteille Chantal
TROYES Bougault Daniel
UZES Chaix Bernadette
VILLEJUIF Vargas Antoinette

AMIENS Marotte Bernadette
ANGERS gd Maine Vincent Stéphanie
ANGERS St Serge Duchesne Annie
ANGLLET Sansebastien Martin
ANTIBES Duval Jacques
BEAUCAIRE Guay Michel
BELLE EPINE Zirafi Serge
BONNEVEINE Acariès Joseph
BOURGES Goncalves Cendrine
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champ Piquet Pascal
CHAMNORD Dereymez Michèle
CHAMPS sur Marr Boudendir Karim
CHARTRES Testault Marc
CHATEAU THIER Noailles Monique
CHERBOURG Diguat Christian
CHOLET Crespel David
CONDE/ESCAULT Kolwalski Elisabeth
COTE DE NACRE Le Saulnier J. Luc
DRAGUIGNAN Maunier J. François
ETAMPES Parrain Claude
EVRY Carasco Roland
FOURMIE Dagneau Bruno
GRUCHET LE VA Gratigny M. Claude

HEROUVILLE Pasquier Bruno
IVRY/SEINE Fiquet Betty
LAON Treffert Fatima
L'HAY LES ROSE Dias Kathy
LE MERLAN Bernabe Guy
LOMME Bara Madeleine
LORIENT Jourdan Pascal
LORMONT Planet Joël
LYON la part Dieu Goncalves Yvette
MARSEILLE gd lit Pellicio Elisabeth
MÉRIGNAC Jonas Joël
MEYLAN Bruno Alain
MONDEVILLE Tillaut Nadine
MONTESSON Marchand Françoise
NEVERS/MARZY Estorge Michel
MT ST AIGNAN Pernel Catherine
NICE LINGOSTIÈ Favré Serge
OLLIOULES Clenet Catherine
ORLEANS Lecland Dominique
ORMESSON Rodrigues Aurore
PAIMPOL Jegou Philippe
PARIS AUTEUIL Tourino Lola
PERPIGNAN Garcia Georges
QUETIGNY Gaiffe Pierre

QUIMPER Mayeur Patrick
REIMS Robitaillie Eric
REIMS Cernay Viseux Francine
RENNES Alma Jules Yolande
RENNES Cesson Louis M. Christine
SARAN Vallee Isabelle
ST BRICE Vernes Annie
St BRIEUC Rio Yves
St HERBLAIN Vella Annie
THONVILLE Putz Arlette
ST MALO Denis Josette
TORCY/Collégien Bailloux Michel
TOULON Gd Var Dubas Marie-Noëll
VITROLLES Natchoo Serge
VALENCIENNES Clébasiewicz Nicole
WASQUEHAL Bonvoisin Albert
FEDERATION Millat J.François
DRS CARREFOUR Delemme Jean-Luc
Franchises Le délégué syndical

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

SOMMAIRE

- PRP signé
- PRP c'est quoi ?
- Passé et Avenir
- Texte de l'accord



La signature de la préretraite progressive Carrefour arrive bien à propos se diront ceux qui s'appêtent à aller manifester ce jour. Coïncidence de calendrier diront les autres Avec tout de même deux mois de retard sur le calendrier prévisionnel.

Ceux qui dès 2002 se sont inscrits pour bénéficier de cet accord ont bien eu raison tant les menaces pèsent sur l'avenir non seulement des retraites mais des préretraites .

Rien de moins sur que cet accord puisse se renouveler. Soit il disparaîtra soit le gouvernement revalorisera fortement la contribution des employeurs.

En attendant le résultat de la manifestation du 13 mai la CFDT n'oublie pas que le passage à temps partiel des préretraités doit être compensé par des embauches. Nos délégués seront attentifs à ce que ces embauches se fassent rapidement.

Spécial

Préretraite progressive

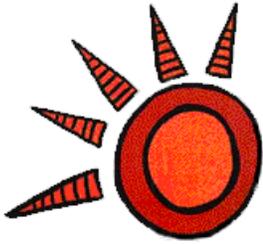
TOUS A LA MANIF

Campagne CFDT :

UNE RÉFORME POUR SAUVER NOS RETRAITES!

LE PROBLÈME

Cfdt



Préretraite progressive c'est signée... ouf !

"J'ai eu 55 ans voici plusieurs mois et j'attends toujours pour partir en préretraite progressive, pourtant je suis inscrit depuis près d'un an "

L'accord sur les préretraites progressives est signé par la CFDT en mars 2002. Il devait prendre effet au premier trimestre 2003.

La commission Permanente du Comité Supérieur de l'Emploi, où siègent les organisations syndicales, a donné un avis favorable lors de sa séance du 4 février 2003 (sauf la CGT qui s'est abstenue).

Carrefour a fait les démarches administratives et financières.

Depuis nous attendions le feu vert du ministère.

C'est fait; le 9 mai la responsable du ministère a signé le dernier document.

Les salariés Carrefour qui ont demandé à partir en préretraite progressive peuvent, dès à présent, travailler à mi-temps.

Les départs s'étaleront jusqu'au dernier jour de la convention soit 12 mois plus tard

La CFDT appelle les salariés du public, du privé et les retraités à se mobiliser fortement pour que le gouvernement améliore ses propositions sur les retraites.

**Pour "arracher" nos exigences
et garantir nos retraites
participons aux actions du 13 mai**

La Pré retraite progressive

Qu'est-ce que c'est ?

La préretraite progressive consiste en la transformation de votre emploi à temps plein en poste à temps partiel.

Qui peut en bénéficier

Vous pouvez bénéficier d'une convention de préretraite progressive si :

- vous êtes âgé de plus de 55 ans, Si vous avez plus de 60 ans, vous ne devez pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

- vous avez au moins un an d'ancienneté à **temps complet**.

- vous avez appartenu au moins 10 ans à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale au titre de salariés.

- vous êtes physiquement apte à exercer un emploi,

Embauches compensatrices :

L'employeur doit compenser les départs par des embauches de demandeurs d'emploi dans les catégories prioritaires. L'embauche doit être réalisée dans les plus brefs délais.

Contribution financière

L'employeur doit verser une contribution financière à l'état égale à 6% du salaire journalier du préretraite par nombre d'année en préretraite (coût moyen pour Carrefour par salarié 5184 euros)

La contribution versée au titre de l'accord 2001/2002 s'élevait pour l'ensemble des magasins à près de 384 488 euros (soit 2,5 millions de francs). Depuis elle a été augmentée.

Rémunération:

- le salaire correspondant à votre activité à temps partiel, soit 17 heures 50 pour un employé.

- une allocation versée par les ASSEDIC (calculée sur les 12 derniers mois)

Le montant de cette allocation ne peut être inférieure à un montant journalier modifié chaque année.

Le montant de l'allocation versé par l'Assedic correspond à

- 30 % du salaire des 12 derniers mois travaillés (salaire de référence) dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

- 25 % de ce salaire au delà, dans la limite de deux fois ce plafond .

Le salaire de référence est calculé à partir du salaire brut, y compris les indemnités de 13eme mois, les primes, les gratifications de 12 mois précédant le dernier jour de travail payé.

Exemple de salaire

Avant le départ en préretraite

Salaire brut 1500 euros moins cotisation 22%
soit net 1170 euros

En retraite progressive

Salaire brut 1263 euros moins cotisation 16.47%
soit net 1055 euros

soit environ 90 % de votre ancien salaire net

Un avenant écrit au contrat de travail doit préciser

- la durée du travail,

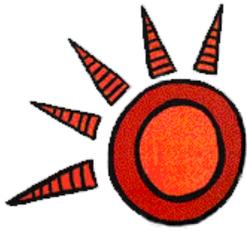
- les périodes de travail et la répartition des heures, (3 jours par semaine ou 5 demies journée ou une semaine sur deux)

- le montant et le mode de calcul de la rémunération mensuelle,

- les conditions de modification des heures de travail (17 h 50 pour les employés, 19 h pour les cadres)

Rappelons que l'indemnité de départ en retraite est calculée sur un temps complet reconstitué.

**Pour toute information,
adressez-vous à vos délégués
CFDT.**



Préretraite progressive

Une fin annoncée ?

Historique préretraite progressive Carrefour

Depuis 1993 la CFDT signe avec la direction un accord de préretraite pour tous les magasins Carrefour. En 2002 cet accord est étendu à tous les magasins Continent.

Depuis 1993 cet accord ne cessent de s'améliorer l'âge minimum passe de 57 ans en 1993 à 56 ans en 1995 et 55 ans en 1996. Il est étendu aux agents de maîtrise et aux cadres en 1996.

A ce jour 1467 salariés Carrefour ont bénéficié de la préretraite progressive.

* 1993/1994 : 180 employés âgés d'au moins 57 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1995/1996 : 194 employés âgés d'au moins 56 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1996/1997: 202 employés âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1998: 237 employés et agents de maîtrise âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1999/2000 : 291 employés agents de maîtrise et cadres âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 2001/2002 : 363 employés agents de maîtrise et cadres âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 35 heures

* 2002/2003 Sur un potentiel de 2300 personnes, 900 départs sont prévus soit une proportion d'environ 40%.

En France 7746 salariés ont bénéficié de la préretraite progressive en 2002.

43 794 salariés sont en préretraite progressive fin 2002

Nous écrivions le 2 juillet 2002: *Inscrivez-vous sans tarder. L'accord de préretraite progressive signé par la CFDT en 2002 va t'il être accepté par l'Etat? Réponse en attente !*

La CFDT reste optimiste pour 2002-2003

Quel avenir pour la préretraite progressive ?

Que dit un rapport du sénat

Les aides au retrait d'activité des salariés âgés largement financées par l'Etat. apparaissent aujourd'hui largement inadaptées à l'évolution du marché du travail ; particulièrement coûteuses pour l'Etat, elles conduisent à écarter prématurément du marché du travail les salariés les plus expérimentés alors même que les évolutions démographiques à venir impliqueront nécessairement une augmentation du taux d'emploi des salariés les plus âgés.

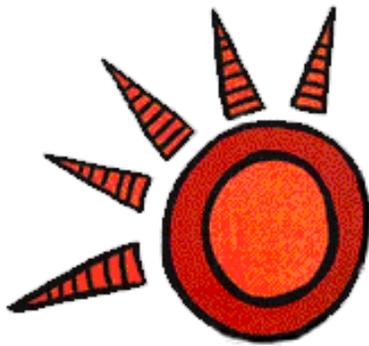
Le ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, déclarait que « **les préretraites sont une catastrophe pour l'économie nationale et pour nos régimes de retraite** ».

Elle se félicite donc que le présent budget poursuive le processus mis en oeuvre depuis plusieurs années d'un encadrement plus restrictif du recours aux mesures d'âge par les entreprises.

Que dit le projet de loi sur les retraites

Des mesures devraient contribuer au maintien en activité des salariés de plus de 55 ans: la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur sera reportée à 65 ans (au lieu de 60), les mécanismes de **préretraite** seront limités et recentrés autour de deux dispositifs, l'un centré sur la pénibilité, l'autre sur les plans sociaux, les règles du cumul emploi-retraite seront assouplies et harmonisées.

Nous écrivons aujourd'hui La CFDT n'est pas optimiste pour 2004 -2005 au mieux le gouvernement augmentera la contribution des employeurs, au pire ... !!



Préretraite progressive

Le texte complet de l'accord du 2 avril 2002

Suite à la réunion paritaire plénière du 7 mars 2002, il est convenu le 2 avril 2002 le présent accord d'entreprises sur diverses dispositions d'ordre social qui prend effet le 1er avril 2002 sauf dispositions particulières précisées



dans l'accord.

ARTICLE NEUF : PRERETRAITE PROGRESSIVE

PRÉAMBULE :

Le présent accord sur la préretraite progressive a pour objectifs simultanés :

- de répondre aux attentes de certains salariés quant à la réduction et à l'aménagement de leur temps de travail,
- de créer de nouveaux emplois et participer ainsi à la lutte contre le chômage.

Les dispositions du présent accord sur la préretraite progressive ne pourront prendre effet qu'après acceptation et signature d'une convention de préretraite progressive avec l'administration (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle). Le présent accord cessera de produire

ses effets au terme de la dite convention.



CHAPITRE 1 :

DISPOSITIONS RELATIVES AUX BENEFICIAIRES DE LA PRERETRAITE PROGRESSIVE

Article 1 : Conditions d'adhésion

Selon les critères définis par la Délégation Nationale à l'Emploi au jour de la signature du présent accord, pourront bénéficier des présentes dispositions, les salariés des catégories " Employés-Ouvriers ", " Agents de Maîtrise " et " Cadres " âgés de 55 ans à moins de 65 ans à la date de passage en préretraite, bénéficiaires d'un horaire hebdomadaire contractuel à temps complet et qui répondent aux conditions suivantes lors de leur adhésion à la convention :

- être volontaire pour bénéficier de la préretraite progressive et adhérer à la convention,
- accepter la transformation de leur contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel correspondant à 50% du temps de travail initial,

- avoir été salarié pendant 10 ans,
- être salarié à temps complet dans l'entreprise depuis au moins un an,
- être physiquement apte à exercer un emploi et ne pas bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail au sens de l'article L 351-8 du Code de la sécurité sociale,
- n'avoir aucune autre activité professionnelle que celle exercée à temps partiel dans l'entreprise,
- pour les salariés de plus de 60 ans, totaliser moins de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse,
- ne pas être chômeur saisonnier.

Article 2 : durée du travail

Le temps de travail des salariés en préretraite progressive est égal à 50 % de leur horaire contractuel antérieur.

La répartition de l'horaire hebdomadaire ne devra pas déroger, sauf accord du salarié concerné, aux règles suivantes :

une demi journée de travail, cinq jours par semaine, ou deux à trois jours de travail par semaine, ou une semaine sur deux.

Ces modifications feront l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

En aucun cas, les salariés en préretraite progressive ne devront effectuer d'heures complémentaires.

Article 3 : Rémunération

En plus du salaire correspondant à

leur mi-temps de travail versé par leur employeur, les salariés bénéficiaires perçoivent un revenu de remplacement du Fonds national de l'Emploi. Ce revenu, défini par voie réglementaire, est égal à :

- 30 % du salaire journalier de référence (salaire brut moyen des 12 mois civils précédant la transformation de l'emploi) sur la partie de ce salaire n'excédant pas le plafond de la Sécurité Sociale
- et à 25 % de ce salaire pour la fraction comprise entre une fois et deux fois ce même plafond.

Le montant de l'allocation ainsi déterminé ne peut être inférieur à un montant minimum fixé par arrêté ministériel.

Par ailleurs, les intéressés bénéficient, en vertu du présent Accord, des dispositions suivantes :

a) Indemnités de départ à la retraite

Au moment de leur départ à la retraite (fixé à partir de 60 ans dès lors qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, au sens de l'article L 351-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale et, au plus tard, lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans) les salariés en préretraite progressive percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

b) Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de préretraite progressive, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

c) Primes conventionnelles

Les primes conventionnelles à caractère non mensuel (fin d'année, vacances, ...) seront calculées sur la base de son nouvel horaire contractuel de travail effectif.

d) Indemnité compensatrice

Si le salarié bénéficie d'une indem-

nitée compensatrice, cette indemnité sera réduite au prorata de sa nouvelle base horaire contractuelle.

Article 4 : Régime de Prévoyance " incapacité – invalidité – décès "

Si le régime de prévoyance dont ils relèvent le prévoit, les salariés en préretraite progressive bénéficieront, au titre de leur activité à mi-temps, des dispositions suivantes :

- Les prestations servies en cas de décès seront calculées sur la base de son salaire à temps plein reconstitué,

- En cas de mise en invalidité 2ème et 3ème catégorie pendant la période de préretraite progressive entraînant la suppression des allocations de préretraite progressive, le salarié percevra une pension d'invalidité calculée sur la base de son salaire à temps plein reconstitué.

Le surcroît de cotisations destiné à maintenir le niveau de ces prestations sera pris en charge par l'employeur.

Article 5 : Quota d'heures effectuées par les salariés à temps partiel

Les salariés en préretraite progressive sont exclus du champ d'application des dispositions du Titre 9 des accords Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000 relatives aux limites fixées pour la proportion du nombre d'heures effectué par les salariés à temps partiel.

ment les heures libérées par les adhésions à la convention de préretraite progressive en réalisant des embauches à durée indéterminée de salariés à temps complet ou à temps partiel.

Dans ce dernier cas, l'horaire hebdomadaire contractuel ne sera pas inférieur à celui prévu par les accords d'entreprise.

Ces compensations s'effectueront établissement par établissement. Le personnel correspondant sera recruté en totalité parmi les catégories définies par la Délégation Nationale à l'Emploi et affecté, selon les besoins, dans l'un des rayons ou services de l'établissement concerné.

Les offres correspondant à ces créations d'emploi seront déposées auprès des Agences Locales pour l'Emploi par les établissements concernés, dans les plus brefs délais, après réception des demandes d'adhésion à la convention de préretraite progressive.

Les établissements mettront en œuvre les moyens à leur disposition, notamment la formation, pour assurer une bonne intégration des nouveaux embauchés.

Les établissements rechercheront sous quelle forme les salariés expérimentés, ayant adhéré à la convention de préretraite, pourront participer au processus d'intégration.

Les délégués CFDT défendent vos droits



CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CREATIONS D'EMPLOI

L'entreprise compensera entière-

