



*Le social et l'économie
sont étroitement liés.*

*Les conséquences nous le
voyons chaque jour dans
nos magasins.*

*La CFDT entend sensibili-
ser les différents acteurs
de l'entreprise sur de
nombreux points sociaux
pour motiver chacun.*

*"sans social,
pas de commercial"*

**LA CFDT
solidarité et sens des
responsabilités.**



150 militants CFDT pour élaborer les revendications 2004



Sommaire

Editorial
Processus démocratique
10 priorités 2004
Plate forme revendicative 2004
Revendications Continent 2001
Spécificités Continent



Priorités CFDT

**Tout ce qui
augmente la
rémunération
des salariés
et
la défense de
l'emploi**

Calendrier 2004

Pré-paritaire
Carrefour /Syndicats:
23 janvier

Rencontre CFDT/DRS:
4 mars

Négociation annuelle:
16 mars

Avis du conseil
17 mars

Consultation CFDT des
salariés:
22 au 27 mars

Consultation des sections
CFDT:
1er avril

Avis de la fédération:
2 avril

Décision CFDT au plus tard:
5 avril



Le 3-4-5 février 2004, 150 militants CFDT Carrefour représentant 92 hypermarchés issus des sociétés **Carrefour, Continent, Continent 2001, Sogara et SNE** se sont réunis pour définir les axes revendicatifs économiques et sociales CFDT.

A l'écoute des salariés les délégués CFDT développent ses revendications sociales dans les magasin. Chaque jours devant les directeurs ils les défendent par le dialogue et la négociation et quant cela est nécessaire par des rassemblements voir des arrêts de travail.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont l'occasion de développer nos demandes devant la Direction des Relations Sociales (DRS).

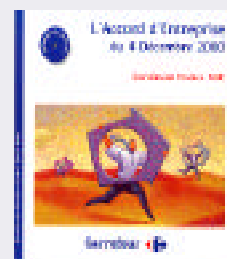
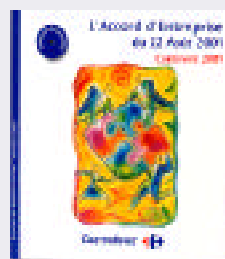
Depuis l'année 2000 la CFDT s'est dotée d'une plate forme revendicative qu'elle adapte en fonction des accords signés ou de l'actualités. **En 2004 la CFDT met en avant l'augmentation du pouvoir d'achat et la défense des emplois.**

Elle a fixé pour les trois ans à venir ses revendications prioritaires.

Pour la CFDT la connaissance et le respect des accords signés entre la direction et les représentants des salariés sont aussi essentiels que les négociations. Les accords d'entreprise et la convention collective de branche, doivent être distribués aux salariés. Le personnel de l'encadrement et les directeurs qui ne respectent pas ces accords ou cherchent à les détourner doivent être rappelés à l'ordre.

La CFDT fait des propositions pour améliorer la vie au travail des salariés de Carrefour.

Soutenez vos représentants CFDT dans leurs demandes



Processus démocratique avant toute décision

Préparatoire 4 mars 2004

<i>Commission exécutive</i>	Francine Viseux
<i>Délégué syndical de groupe</i>	Sylvain Macé
<i>Perpignan Distribution</i>	Perpignan
<i>Nord/Est</i>	Thionville
<i>Sud/Ouest</i>	Anglet
<i>Sud</i>	Ollioules
<i>Ile de France</i>	St Brice
<i>Normandie</i>	Côte de Nacre
<i>Centre</i>	Orléans
<i>Rhône/Alpes</i>	Lyon la Part Dieu

Paritaire 16 mars 2004

<i>Délégué syndical de groupe</i>	Corfa Serge
<i>Délégué syndical central</i>	Viseux Francine
<i>Délégué syndical central</i>	Macé Sylvain
<i>Angers Gd Maine</i>	Levron Aline
<i>Condé sur Escault</i>	Kowalski Elisabeth
<i>SAV Sud-Ouest</i>	Frédéric Corato
<i>Amiens</i>	Leroux Pascal
<i>Nevers</i>	Estorge Michel
<i>Gruchet le Valasse</i>	Gratigny Marie-Claude
<i>Marseille Gd Littoral</i>	Ait Atmane Smail

La plate forme revendicative 2004 a été présentée et votée lors de la coordination CFDT Carrefour.

Le Conseil de la coordination CFDT Carrefour après avoir recueilli l'avis des militants lors des rencontres régionales et des réunions des commissions. a mis la plate forme revendicative aux votes des sections

Pour: 149 personnes représentants 60 sections, Abstention:1 personne.

La délégations CFDT aux préparatoires et paritaires a été composée à l'unanimité.

Se sont donc ses camarades qui auront la lourde tâche de défendre les intérêts des salariés lors des rencontres paritaires.

Comment la CFDT prend ses décisions

1ère étape	Tout au long de l'année les délégués des magasins prennent note des demandes des salariés et des problèmes soulevés dans les réunions de délégués du personnel, CHSCT et comité d'établissement
2ème étape	Dans chaque région les délégués CFDT se réunissent pour étudier les demandes 2004. Cette année les réunions régionales se sont déroulés du 14 au 23 décembre.
3ème étape	Les membres du conseil de la coordination (14 membres) font le point sur les revendications de l'année écoulée (2003) et les points obtenus.
4ème étape	Le délégué de groupe a l'aide des compte rendus des réunions régionales propose un projet de plate forme revendicative. Elle est adressée à chaque section
5ème étape	Lors de la coordination nationale CFDT Carrefour les 3-4-5 février les 150 délégués de 59 sections réagissent par rapport au projet de revendication et apportent des modifications.
6ème étape	La plate forme revendicative est soumise au vote des sections qui vote par mandat (en fonction du nombre d'adhérents). En 2004 cette plate forme a obtenu l'aval de toutes les sections présentes
7ème étape	La commission exécutive de la coordination CFDT Carrefour fait une relecture de la plate forme avant de l'adresser à toutes les sections pour diffusion auprès des salariés. Diverses actions sont prises pour sensibiliser salariés comme employeurs.
8ème étape	Cette plate forme revendicative est présentée, expliquée, commentée à la direction Carrefour par les délégués CFDT issus des magasins et élus par les sections.
9ème étape	La réunion paritaire se déroule en présence de 10 délégués CFDT élus par les sections pour les représenter. A la fin de la réunion la délégation CFDT donne sa tendance sous réserve de la consultation des sections
10ème étape	Les personnes présentes à la paritaire se réunissent avec les membres du conseil CFDT, prennent un avis sur l'accord que propose la direction. et adresse cet avis et l'accord aux sections
11ème étape	Les sections syndicales affichent la proposition d'accord et vont à la rencontre des salariés pour connaître leur avis.
12ème étape	Les délégués syndicaux des sections syndicales se réunissent. L'accord est présenté et la décision de signer ou non l'accord est prise par un vote.
13ème étape	La Fédération des Services est consulté sur l'accord et son avis sollicité. Cet avis est important car la décision prise chez Carrefour conditionne d'autres négociations.
14ème étape	Le délégué syndical de groupe mandaté par la fédération signe ou ne signe pas l'accord proposé par la direction.

10 revendications pour "mieux vivre"

**Faire évoluer les éléments-
de rémunérations contri-
buant à la hausse du pou-
voir d'achat des salariés.**

Hausse des salaire
*Les minima doivent être
substantiellement relevés.*

**Hausse des rémunérations
variables**

(Vendeurs, bancassurance, SAV...)

Amélioration des Primes

Intéressement réel

**Revalorisation des contrats
à temps partiel**

**Remise sur achat
5%, sans plafond
et carte "salarié"**

Titre restaurant pour tous

**Chèques vacances avec
participation de Carrefour**

Révision des classifications

Evolution de carrière

**Dans le contexte économi-
que défavorable que nous
connaissions actuellement la
CFDT portera une atten-
tion particulière aux em-
plois et défendra le poste de
travail de chacun.**

Tous sous le même toit, tous les mêmes droits

Nous demandons un seul accord d'entreprise et un même statut pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés qu'il soient employés ou cadres.

Reconnaissance des salariés et de leurs représentants

La CFDT demande l'élaboration d'un accord pour organiser les rapports sociaux et l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Le respect des droits des salariés doivent être une constance dans l'entreprise et elle doit se donner les moyens pour l'appliquer.

Des négociations réelles pour l'encadrement

La direction doit accepter clairement le principe de négociation des droits sociaux des cadres.

Des emplois pour vivre sans précarité

Nous demandons des embauches et/ou la revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiel (au moins de 10%) pour les personnes qui le souhaitent. La durée minimale des contrats doit être fixée à 30 heures.

Des horaires pour vivre mieux

Nous demandons une remise à plat de l'accord de modulation . Le travail des jours fériés doit être volontaire et payé dans les mêmes conditions que le travail dominical. Des samedi de repos réguliers et pour tous.

Des outils pour travailler dans de bonnes conditions

Nous demandons la reprise des investissements et des efforts pour améliorer l'hygiène et la sécurité.

Une carrière, un métier reconnu

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers, en donnant une formation métier réelle et en révisant des classifications. La polyvalence et la polyaptitude doivent être reconnue. L'égalité professionnelle Homme/Femme doit être réelle.

Du social pour la vie de tous les jours

Respect de la garantie du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail - avance, systématique en cas d'arrêt couvert par la sécurité sociale, délais de remboursement raccourcis, révision de la CSG et CRDS sur les IJSS, remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements, pas de paye négative. Subrogation des indemnités de l'Apgis

Une permanence sociale doit, en plus du fond solidarité, répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés.

Négociation annuelle obligatoire

PROPOSITIONS CFDT



Priorités CFDT

Le pouvoir d'achat

Hausse des salaire

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

Amélioration des Primes

Intéressement réel

Revalorisation des contrats à temps partiel

Remise sur achat à 5% sans plafond et carte "salarié"

Titre restaurant pour tous

Chèques vacances avec participation de Carrefour

Révision des classifications

Evolution de carrière

La défense de l'emploi



UNIFICATION DU STATUT

Nous demandons un seul accord d'entreprise pour les salariés de **toutes** les sociétés hypermarchés.

Une négociation commune rassemblant tous les sociétés hypermarché est indispensable.

REMUNERATIONS

Le pouvoir d'achat des salariés est en baisse. La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant.

L' augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2004 en une seule étape, comprendra :

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

à laquelle s'ajoutera

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

Pour permettre une augmentation de la rémunération des salariés nous demandons:

- une revalorisation de la remise sur achats pour le personnel (5%) sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offerte à tout le personnel.

- la poursuite de l'amélioration des salaires d'embauche.

- l'extension du titre restaurant à tous les magasins.

- la mise en place des chèques vacances et des avantages qui y sont liés.

- l'amélioration du 13ème mois et de la prime de vacances.

- la revalorisation du niveau IIIv de la grille (niveau d'embauche des nouveaux vendeurs produits et services) ainsi que la revalorisation des pourcentages et paliers de la nouvelle grille de rémunération.

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

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

EVOLUTION DE CARRIERE

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

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

RECONDUCTION DEFINITIVE

Nous demandons la reconduction de tous les accords provisoires négociés en 2003 (fractionnement, modulation, prime compensatrice, solidarité...)

FORMATION

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

Confirmation de l'accord qu'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...).

MODULATION

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

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

HYGIENE ET SECURITE

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

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

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures.

OUTILS DE TRAVAIL

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

La tenue des employés, qui selon la direction, devait améliorer notre image auprès de la clientèle est dans un tel état de délabrement que peu ose encore la mettre.

Nous demandons la reprise des investissements.

De nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-effectif chronique des services et des rayons. Ainsi les horaires îlots et la modulation sont détournés de leurs principes et provoquent de plus en plus de mécontentement.

EMPLOIS

Nous demandons des embauches ou la revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiel (au moins de 10%).

Salariés extérieurs et intérim: Carrefour doit négocier avec les syndicats un code de conduite social pour les intervenants extérieurs. L'entreprise doit poursuivre l'intégration des employés issus d'entreprises extérieures ou de services sous-traités (marchandises, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

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

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

Les **tuteurs** doivent bénéficier d'un statut récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

Heures supplémentaires: Remplacement des heures supplémentaires au profit d'embauches ou de revalorisation de contrats à temps partiel.

Contrats de travail: La CFDT propose d'uniformiser par 3 contrats de travail le temps de travail.

Mission handicap: Extension de l'accord handicap à toutes les sociétés hypermarchés.



TEMPS DE TRAVAIL

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

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

Fêtes: Uniformisation des fermetures d'établissement les veilles de fêtes à 18 h

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

Horaires - Modulation: La prise des pauses doit être laissée au choix du salarié particulièrement quand ces pauses dépassent son forfait pause payé.

Augmentation substantielle du forfait de 5 mn pour le positionnement et la modification des horaires îlot.

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

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

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

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

Extension du compte épargne temps aux employés: Possibilités pour les salariés, employés comme cadres, d'épargner du temps et de l'argent avec un abondement. Epargne dont il sera possible de disposer sous conditions à négocier, en cours ou en fin de carrière.

Augmentation de l'indemnisation des astreintes, limitation à 7 jours par mois et récupération le dimanche.

Limitation du travail de nuit et des nocturnes.

Protection sociale - Absences: Prise en compte de la recomposition des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des partenaires...) pour les absences diverses.

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

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

Possibilités de congé sans solde personnalisé, particulièrement pour les salariés originaires de départements ou pays lointains.

TEMPS PARTIEL

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%).

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

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

Les postes à temps complet libres ou créés devront en priorité être proposés, par la direction, aux salariés à temps partiel.

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

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

METIERS/ CLASSIFICATIONS

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

Elargissement des niveaux dans le collège employé (5 niveaux) ,

Réduction de la période d'accueil,

Mise en place d'un troisième niveau de période d'accueil pour permettre aux salariés de progresser

Révision de certaines classifications dont poissonniers, conseillers de vente, **polygone or**, vélo, animatrice dégustation, hôtesse SAV, **viennoisiers**, assistant de livraison, bouquetistes...

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

Reconnaissance de la polyvalence et la polyvalence. Des équipes polyvalentes doivent être créées et bénéficier d'une classification spécifique.

Métiers spécifiques : Une commission pérenne doit être mise en place pour suivre certains métiers tels les vendeurs produits, services ou SAV, **les entrepôts.**

Mise en place d'une procédure rapide et simple de mutation entre magasin mais aussi filiales pour les employés qui le souhaitent.

ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Reconduction de l'accord sur les jours de fractionnement attribués sans condition aux salariés.

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

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

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

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

SOCIAL - SANTE

Une permanence sociale doit répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés. Reconduction de l'accord solidarité signé en 2003.

Prévoyance: Unification des garanties sur le mieux disant et études régulières sur les prestations qu'attendent les salariés.

Maladie: Respect de la garantie du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail - avance, systématique en cas d'arrêt couvert par la sécurité sociale, délais de remboursement raccourcis, révision de la CSG et CRDS sur les IJSS, remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements, pas de paye négative.

Pour le délai (12 mois) annulant le délai de carence il n'y a pas de prise en compte des arrêts de travail

quand le délai de carence ne joue pas (hospitalisation, maladie de + 1 mois, accident de travail...). Ce délai sera ramené à 6 mois. Il est pris en compte le nombre d'arrêt de travail sur une plus longue période, pour les salariés n'ayant pas ou peu d'absence, dans le cadre de plusieurs arrêts consécutifs.

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

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

Départ - Retraite - Prérétraite: Mise en place d'un **comité de pilotage** pour une meilleure information, une action sociale plus développée.

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

Continuation et amélioration des accords de **prérétraite progressive**.

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite employés seront équivalentes à celles des cadres

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 des rencontres paritaires encadrement indiqué les points qu'elle entendait défendre: salaires, primes, classifications, conditions de travail.

RELATIONS SOCIALES

La CFDT entend voir évoluer favorablement l'élaboration d'un accord pour organiser les rapports sociaux et l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

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

Nom, prénoms

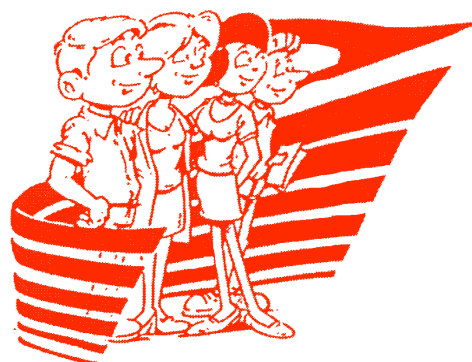
Adresse
complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR





Négociation annuelle obligatoire

PROPOSITIONS CFDT 2004

Les demandes spécifiques Continent 2001

Les délégués CFDT Continent 2001 sont partie prenante de la plate forme revendicative CFDT Carrefour établie pour tous les hypermarchés toutes sociétés confondues.

Pour la CFDT les salariés de Continent 2001 doivent bénéficier de droits identiques à ceux des salariés de Carrefour et de Continent.

Priorités CFDT Continent 2001

Rattrapage de l'accord Carrefour sur les points non obtenus à ce jour (voir liste) et négociation interentreprise hypermarché commune.

Intégralité de l'accord obtenu lors des paritaires Carrefour/Continent 2004 à tous les salariés Continent 2001

Prise en compte de la plate forme revendicative CFDT Carrefour

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

REMUNERATIONS

Rattrapage de la grille de salaire Carrefour.

Bénéfice de l'intégralité de la prime de vacances.

Mise en place de l'accord d'intéressement

TEMPS DE TRAVAIL

Bénéfice des 6 jours ouvrables de repos supplémentaire payés.

Pas plus de 3 nocturnes par semaine. Sont considérés comme ayant fait une nocturne les salariés qui ont travaillé au-delà de 20 h

Octroi de deux jours consécutif de repos une semaine sur trois (samedi ou lundi).

L'horaire de travail pourra être reparté sur 3,4,5 ou 6 jours sous certaines conditions.

Suppression du titre expérimental pour le positionnement du repos hebdo soit le samedi précédent le départ soit le lundi de reprise de congés.

Chaque salarié bénéficie chaque année de 7 jours fériés chômés en plus du 1er mai

TEMPS PARTIEL

Passage du minimum pour les temps partiels à 30 heures.

Passage des salariés à temps partiel de 32 h à 35 h

FORMATION et SANTE

Mise en place de l'accord de formation professionnelle.

Suppression de la phrase concernant les promotions sans augmentation de salaire (titre 49 bis).

DEPART

Indemnités de licenciement calculé de 2 à 5 ans : 2/10ème de mois par année de présence. Au-delà de 5 ans l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence.

Allocation de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

DROITS SOCIAUX

Financement des activités sociales et culturelles à 1 %.

Bénéfice et adhésion à l'accord inter-entreprise sur l'exercice du droit syndical.

Mise en place de l'accord handicap

PROPOSITIONS CFDT 2004



Rattrapage Accord Continent

Les délégués CFDT Continent sont partie prenante de la plate forme revendicative CFDT Carrefour établie pour tous les hypermarchés toutes sociétés confondues.

Pour la CFDT les salariés de Continent doivent bénéficier de droits identiques à ceux des salariés de Carrefour.

Priorités CFDT Continent

Rattrapage de l'accord Carrefour sur les points non obtenus à ce jour particulièrement la formation professionnelle, reconduction de l'accord modifiant l'absence d'augmentation de salaire en cas de promotion, la situation des agents de maîtrise.

Prise en compte de la plate forme revendicative CFDT Carrefour

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

Rattrapage de l'accord prévu

2004

Financement des activités sociales et culturelles à hauteur de 1%: application au 1er janvier 2004

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

2005

Limitation du nombre d'heures travaillées par les temps partiels 40% sur l'établissement et 75% aux caisses application au 1er janvier 2005

Augmentation le 1er septembre de 1% du taux horaire

de la grille Continent pour atteindre la grille Carrefour.

Les points qui ne sont pas prévus ou qui posent problèmes

Les accords Carrefour concernant la formation professionnelle ne sont pas dans l'accord Continent.

En cas de promotion la fraction d'indemnité compensatrice du salarié affecté à un niveau inférieur à celui dont il bénéficiait dans le cadre de la classification avant l'accord du 4 décembre 2000 serait réintégrée dans le salaire de base. **(accord provisoire en 2003 à prolonger)**

Agent de maîtrise le minimum salarial est de 12500 F (1905.61 Euros). Le salarié qui est au dessus de ce minimum peut ne bénéficier d'aucune augmentation

A titre provisoire les 13 fonctions niveau VII sont conservées avec leurs attributions Continent si le salarié refuse le statut cadre Carrefour.

