



ABCdaire CFDT (suite)

Le 16 mars la direction fait 19 propositions aux organisations syndicales.

A prendre où à laisser !

Ces propositions sont elles compatibles avec le "ras le bol" exprimé dans les magasins ?

Les sections syndicales CFDT consultent les salariés.

La CFDT donne aux salariés tous les éléments pour se faire leur propre jugement.



ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ



Deuxième chapitre

La CFDT vous livre ses appréciations article après article des accords que propose Carrefour pour 2004.

A vous de juger.

Tous le monde a le droit à la RTT



La réduction du temps de travail a un effet "considérable" sur la qualité de la vie : *"l'apport fondamental des 35 heures est de rendre les gens davantage maîtres de l'organisation et des usages de leur temps de non-travail"* .

Ce temps libre, consacré au relationnel, au repos, à la famille et au "mieux-être" influe sur nos modes de vie. **Conservons le !**

La RTT ne doit pas être réservée qu'à ceux qui ont les moyens financiers. Chez Carrefour tout le monde doit pouvoir bénéficier de la RTT et améliorer son pouvoir d'achat

Vos avis nous intéresse



La CFDT est la seule organisation syndicale qui ne donne son avis définitif qu'après avoir consulté ses syndiqués et les salariés.

Faites vivre la démocratie répondez à cette consultation.

Pour ou contre la signature de cet accord

Sommaire

Action, Consultation
Emploi
Salaire
Social
Temps de travail
Temps partiel
Certificat Qualif. profession..
Compte Epargne Temps
CET cadre

A

ction

Action Consultation des salariés et après?

L'attitude de FO

Nous allons rappeler à FO ses dires de 2003 et leur mettre le nez dans leurs incohérences.

Pendant toute l'année 2003 FO a diffusé des tracts sur la CFDT. Extraits choisis:

" CFDT le syndicat qui n'hésite pas à sacrifier l'intérêt des salariés en donnant toujours un avis favorable même si la soupe n'est pas bonne, le syndicat qui signe plus vite que son ombre"

Et aujourd'hui , eux, ils sont quoi ?

"Pour FO il faut payer convenablement les salariés Carrefour et non les faire travailler le dimanche et jours fériés pour augmenter leurs revenus"

Un dimanche volontaire payé triple et un jour férié soumis au volontariat payé à 150% c'est mieux que la RTT payé sans majoration et seulement en 2005 . La CFDT est monté au créneau pour empêcher les ouvertures abusives où étaient les troupes FO.

"1% au 1er mars et 0,7% au 1er octobre cela représente une hausse annuelle des salaires de l'ordre de 1,18%. C'est insuffisant surtout au regard de l'inflation mais aussi des résultats du groupe. Force ouvrière revendique une hausse de salaire de 3% en une seule fois pour tous ou une augmentation de la prime de vacances dès cette année pour arriver à un 14ème mois."

Et aujourd'hui 1% au 1er mars et 0,5% au 1er octobre fait progresser notre pouvoir d'achat ?

Sur la remise sur achat passons rapidement certains élus FO allant jusqu'à appeler au boycott, sans succès.

Le ridicule ne tue plus, heureusement camarades !

C'est quoi l'idéal de Force Ouvrière aujourd'hui ?

Qu'envisage la CFDT

D'abord et avant tout consulter les salariés en leur donnant tous les moyens de juger. Tout dépendra des avis des salariés et des sections. **La décision finale sera prise le 1er avril .**

La CFDT va écrire à la DRS pour préciser ses positions et revendiquer certains points obtenus lors de cette paritaire.

Nous n'entendons pas rompre avec la direction mais au contraire renforcer le dialogue avec elle pour lui faire comprendre que la réussite de la reprise de l'entreprise et la possibilité de gagner 2,8% de résultats (les prévisions hypermarchés) passe par la mobilisation de tous les salariés.

Pour être mobilisé il faut être bien dans son travail et dans sa vie.

Les délégués syndicaux des magasins iront à la rencontre des directeurs et des cadres pour expliquer notre position particulièrement sur la RTT et le pouvoir d'achat. Nous avons des arguments.

Si les salariés le souhaitent nous appellerons à défendre la RTT et l'emploi, la revalorisation réelle de notre pouvoir d'achat et l'amélioration du management et des conditions de travail.

Nous envisageons une réponse à la direction sur le terrain juridique. Nous étudions la validité de la remise en cause de la RTT au point de vue du droit. Nous sommes les seuls signataires de l'accord commercial qui met en place la remise sur achat, nous exigeons de le signer pour avaliser les modifications.

Nous envisageons une réponse à la direction sur le terrain de l'action. Nous étudions la possibilité d'appeler les sections à un débrayage national dès le mois d'avril avec les autres filiales du groupe logées à la même enseigne.

Toutes les sections CFDT participeront à cette action. On y va tous ensemble sur le même slogan.

Les sections CFDT proposeront aux autres organisations syndicales (toutes même FO) de se joindre à nous.

Négociation annuelle obligatoire 2004.

Consultation des salariés Carrefour par les élus CFDT

La CFDT avant toute décision vous consulte.

Donnez votre avis sur les propositions de la direction.

Si la majorité des salariés veulent que la CFDT signe vos délégués défendront 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.



Nom (facultatif) :

Magasin:

Service :

Classification:

Etes vous pour ou contre la signature de l'accord 2004

POUR

CONTRE

Si vous répondez **CONTRE**

Etes vous d'accord pour participer à un débrayage pour défendre

☞ **la RTT et l'emploi,**

☞ **la revalorisation réelle de notre pouvoir d'achat**

☞ **l'amélioration du management et des conditions de travail.**

OUI

NON

A remettre à un Délégué CFDT



E

mploi

Demandes CFDT Réponses direction

Formation

Demande CFDT

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

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

Réponse direction

Article six : formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de poursuivre en 2004 la réflexion entamée courant 2003 sur le processus de formation des employés.

C.Q.P.

Demande CFDT

Mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche.

Réponse direction

Article vingt : le C. Q. P.

Le Certificat de Qualification Professionnelle s'adresse à des salariés de l'entreprise, expérimentés ou non, et à des jeunes en contrat d'alternance. Voir article CFDT



Métiers/classifications

Demande CFDT

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

Réponse direction

Article huit : suivi de la mise en œuvre des accords

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, au minimum deux fois d'ici le 31 décembre 2004.

Il est convenu que 3 thèmes particuliers feront l'objet d'une réunion spécifique :

- Vendeurs de produits et de services
- Techniciens Service Après Vente
- Modulation du temps de travail

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article quinze : classification des emplois

La disposition suivante, du Titre 65 bis " classification des emplois " de l'accord d'entreprise Continent France du 4 décembre 2000, :

" 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.

Gestion des salariés seniors

Réponse direction

Article sept : réunion annuelle de réflexion

Le thème retenu dans le cadre de la réunion annuelle de réflexion telle que prévue 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 2004:

La gestion des salariés seniors.

S

alaire

Demandes CFDT Réponses direction

Remise sur achat

Réponse direction

Article neuf : remise sur achats

La Direction s'engage à étudier la possibilité de faire bénéficier le personnel des sociétés relevant du champ d'application du présent accord d'une remise de 5% sur les achats effectués avec la carte Pass dans un hypermarché Carrefour intégré.

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette ristourne serait plafonné à 5 300 Euros par année civile et par salarié bénéficiaire. Ce plafond sera réparti mensuellement.

La mise en place éventuelle de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

Intéressement

Réponse direction

Article onze : accord d'intéressement

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du premier semestre 2004 afin de renégocier les grilles applicables pour le calcul de l'intéressement.

Demande CFDT

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 13^{ème} 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 1/5^{ème}, carence sur la prime).

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

Grille de salaire

Réponse direction

Article un : Augmentation de la grille de salaires de référence Carrefour Continent France

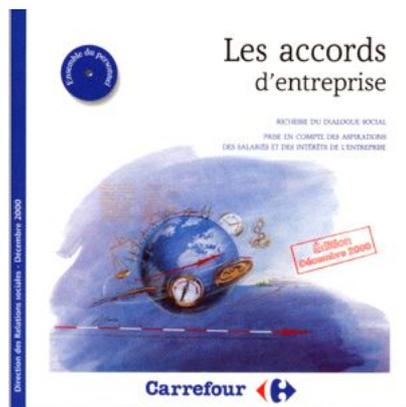
La Grille de Salaires de Référence est augmentée de : 1.50 % dont 1 % à compter du 1er mars 2004 et 0.5 % à compter du 1er octobre 2004.

Pour la détermination du salaire mensuel forfait pause inclus, la formule suivante est appliquée :

Taux horaire hors forfait pause X 151,67 (arrondi à 2 décimales) X 1,05 (arrondi à 2 décimales).

Comparaison inflation/hausse des salaires depuis janvier 2000

CARREFOUR



2000	Positif	18,98€
2001	Positif	82,83€
2002	Positif	41,99€
2003	Négatif	-26,96€
2004	Négatif	

Ce calcul concerne un salarié qui n'aurait bénéficié d'aucun rattrapage de la grille Carrefour.

A compter du 1er janvier 2000 simulation du salaire que nous aurions dû toucher si nous avons suivi l'inflation (colonne 4) et le salaire réellement touché (colonne 7).

La colonne 8 montre la différence positive ou négative.

Ce calcul ne prend pas en compte l'intéressement.

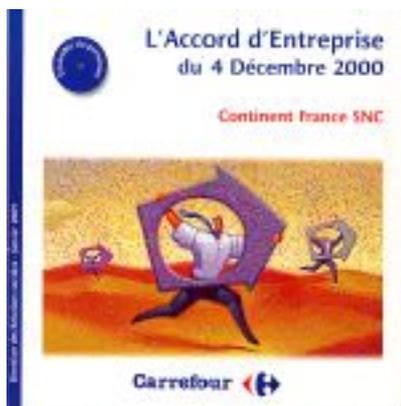
Attention si nous avons commencé à juin 1999 (ci-dessous) date de la signature de l'accord RTT Carrefour année ou nous n'avons eu aucune augmentation de salaire le report à nouveau serait déficitaire tous les ans. La CFDT ne prend pas cette base par honnêteté mais ...

2000	Négatif	79,88€
2001	Négatif	17,69€
2002	Négatif	60,55€
2003	Négatif	131,81€
2004	Négatif	

Inflation Période	Série incluant le tabac	Progrèsion inflation	Salaire théorique Niveau IIB	Série Carrefour	Augmentation	Salaire Carrefour Niveau IIB	Différence Carrefour Inflation
décembre 2003	109	0,1%	1 257,83€	107,6		1 251,74€	-6,09€
novembre 2003	108,9	0,1%	1 256,57€	107,6		1 251,74€	-4,83€
octobre 2003	108,8	0,3%	1 255,32€	107,6	0,7%	1251,74€	-3,58€
septembre 2003	108,5	0,4%	1 251,56€	106,9		1 243,77€	-7,79€
août 2003	108,1	0,2%	1 246,58€	106,9		1 243,77€	-2,81€
juillet 2003	107,9	-0,1%	1 244,09€	106,9		1 243,77€	-0,32€
juin 2002	108	0,2%	1 245,33€	106,9		1 243,77€	-1,56€
mai 2003	107,8	-0,1%	1 242,85€	106,9		1 243,77€	0,92€
avril 2003	107,9	-0,2%	1 244,09€	106,9		1 243,77€	-0,32€
mars 2003	108,1	0,5%	1 246,58€	106,9	0,5%	1243,77€	-2,81€
février 2003	107,6	0,7%	1 240,38€	106,4		1 237,19€	-3,20€
janvier 2003	106,9	0,2%	1 231,76€	106,4	0,5%	1 237,19€	5,42€
Total 2003	1297,5	2,2%	14 962,94€	1283,9	1,7%	14935,98€	-26,96€
décembre 2002	106,7	0,2%	1 229,30€	105,9		1 231,03€	1,73€
novembre 2002	106,5	0,0%	1 226,85€	105,9		1 231,03€	4,18€
octobre 2002	106,5	0,2%	1 226,85€	105,9	0,6%	1231,03€	4,18€
septembre 2002	106,3	0,2%	1 224,40€	105,3		1 223,07€	-1,33€
août 2002	106,1	0,2%	1 221,96€	105,3		1 223,07€	1,11€
juillet 2002	105,9	0,0%	1 219,52€	105,3		1 223,07€	3,55€
juin 2002	105,9	0,0%	1 219,52€	105,3		1 223,07€	3,55€
mai 2002	105,9	0,1%	1 219,52€	105,3		1 223,07€	3,55€
avril 2002	105,8	0,4%	1 218,30€	105,3		1 223,07€	4,77€
mars 2002	105,4	0,5%	1 213,44€	105,3	1,0%	1223,07€	9,63€
février 2002	104,9	0,1%	1 207,41€	104,3		1 210,33€	2,92€
janvier 2002	104,8	0,5%	1 206,20€	104,3		1 210,33€	4,13€
Total 2002	1270,7	2,3%	14 633,25€	1263,4	1,6%	14675,24€	41,99€
décembre 2001	104,3	0,1%	1 200,20€	104,3		1 210,33€	10,13€
novembre 2001	104,2	-0,3%	1 199,00€	104,3		1 210,33€	11,33€
octobre 2001	104,5	0,1%	1 202,61€	104,3	0,5%	1210,33€	7,72€
septembre 2001	104,4	0,2%	1 201,41€	103,8		1 203,96€	2,55€
août 2001	104,2	0,0%	1 199,01€	103,8		1 203,96€	4,95€
juillet 2001	104,2	-0,2%	1 199,01€	103,8		1 203,96€	4,95€
juin 2001	104,4	0%	1 201,41€	103,8		1 203,96€	2,55€
mai 2001	104,4	0,7%	1 201,41€	103,8		1 203,96€	2,55€
avril 2001	103,7	0,5%	1 193,06€	103,8		1 203,96€	10,90€
mars 2001	103,2	0,4%	1 187,13€	103,8	1,5%	1203,96€	16,83€
février 2001	102,8	0,3%	1 182,40€	102,3		1 184,81€	2,41€
janvier 2001	102,5	-0,4%	1 178,86€	102,3		1 184,81€	5,95€
Total 2001	1246,8	1,4%	14 345,50€	1244,1	2,0%	14428,33€	82,83€
Décembre 2000	102,9	-0,1%	1 183,59€	102,3		1 184,81€	1,22€
novembre 2000	103	0,3%	1 184,78€	102,3		1 184,81€	0,03€
octobre 2000	102,7	-0,2%	1 181,23€	102,3		1 184,81€	3,58€
septembre 2000	102,9	0,6%	1 183,60€	102,3	0,7%	1 184,81€	1,21€
août 2000	102,3	0,2%	1 176,54€	101,6		1 176,55€	0,01€
juillet 2000	102,1	-0,2%	1 174,19€	101,6		1 176,55€	2,36€
juin 2000	102,3	0,2%	1 176,55€	101,6		1 176,55€	0,00€
mai 2000	102,1	0,2%	1 174,20€	101,6		1 176,55€	2,35€
avril 2000	101,9	0,0%	1 171,85€	101,6		1 176,55€	4,70€
mars 2000	101,9	0,5%	1 171,85€	101,6	1,0%	1 176,55€	4,70€
février 2000	101,4	0,1%	1 166,02€	100,6		1 164,86€	-1,16€
janvier 2000	101,3	0,0%	1 164,86€	100,6		1 164,86€	0,00€
Total 2000	1226,8	1,6%	14 109,28€	1220	1,7%	14128,27€	18,98€

Comparaison inflation/hausse des salaires depuis janvier 2001

CONTINENT



2000		
2001	Positif	95,45€
2002	Positif	190,26€
2003	Positif	243,80€
2004	Négatif	

Ce calcul concerne un salarié qui aurait bénéficié du rattrapage de la grille Carrefour (ce qui ne concerne pas tous les salariés Continent).

A compter du 1er janvier 2001 simulation du salaire que nous aurions dû toucher si nous avions suivi l'inflation (colonne 4) et le salaire réellement touché (colonne 7).

La colonne 8 montre la différence positive ou négative.

Ce calcul ne prend pas en compte la prime de vacances, l'intéressement, la participation et divers avantages sociaux obtenus.

Selon la direction les salariés Continent ont bénéficié de 27% de progression en 3 ans.

Inflation Période	Série incluant le tabac	Progression inflation	Salaire théorique Niveau IIB	Série Carrefour	Augmentation	Salaire Carrefour Niveau IIB	Différence Carrefour Inflation
décembre 2003	109	0,1%	1 196,21€	107,6		1 221,48€	25,27€
novembre 2003	108,9	0,1%	1 195,01€	107,6		1 221,48€	26,47€
octobre 2003	108,8	0,3%	1 193,82€	107,6	0,7%	1221,48€	27,66€
septembre 2003	108,5	0,4%	1 190,25€	106,9	1,0%	1213,52€	23,27€
août 2003	108,1	0,2%	1 185,51€	106,9		1 200,77€	15,26€
juillet 2003	107,9	-0,1%	1 183,14€	106,9		1 200,77€	17,63€
juin 2002	108	0,2%	1 184,33€	106,9		1 200,77€	16,44€
mai 2003	107,8	-0,1%	1 181,96€	106,9		1 200,77€	18,81€
avril 2003	107,9	-0,2%	1 183,14€	106,9		1 200,77€	17,63€
mars 2003	108,1	0,5%	1 185,52€	106,9	0,5%	1200,77€	15,25€
février 2003	107,6	0,7%	1 179,62€	106,4		1 195,57€	15,95€
janvier 2003	106,9	0,2%	1 171,42€	106,4	0,5%	1195,57€	24,15€
Total 2003	1297,5	2,2%	14 229,92€	1283,9	2,7%	14473,72€	243,80€
2002							
décembre 2002	106,7	0,2%	1 169,08€	105,9		1 189,62€	20,54€
novembre 2002	106,5	0,0%	1 166,75€	105,9		1 189,62€	22,87€
octobre 2002	106,5	0,2%	1 166,75€	105,9	0,6%	1189,62€	22,87€
septembre 2002	106,3	0,2%	1 164,42€	105,3	1,0%	1183,26€	18,84€
août 2002	106,1	0,2%	1 162,09€	105,3		1 172,10€	10,01€
juillet 2002	105,9	0,0%	1 159,77€	105,3		1 172,10€	12,33€
juin 2002	105,9	0,0%	1 159,77€	105,3		1 172,10€	12,33€
mai 2002	105,9	0,1%	1 159,77€	105,3		1 172,10€	12,33€
avril 2002	105,8	0,4%	1 158,61€	105,3		1 172,10€	13,49€
mars 2002	105,4	0,5%	1 154,00€	105,3	1,0%	1172,10€	18,10€
février 2002	104,9	0,1%	1 148,26€	104,3		1 160,96€	12,70€
janvier 2002	104,8	0,5%	1 147,11€	104,3		1 160,96€	13,85€
Total 2002	1270,7	2,3%	13 916,38€	1263,4	2,6%	14106,64€	190,26€
2001	105,9%			105,3%			
décembre 2001	104,3	0,1%	1 141,40€	104,3		1 160,96€	19,56€
novembre 2001	104,2	-0,3%	1 140,26€	104,3		1 160,96€	20,70€
octobre 2001	104,5	0,1%	1 143,69€	104,3	0,5%	1160,96€	17,27€
septembre 2001	104,4	0,2%	1 142,55€	103,8		1 143,44€	0,89€
août 2001	104,2	0,0%	1 140,27€	103,8		1 143,44€	3,17€
juillet 2001	104,2	-0,2%	1 140,27€	103,8		1 143,44€	3,17€
juin 2001	104,4	0%	1 142,56€	103,8		1 143,44€	0,88€
mai 2001	104,4	0,7%	1 142,56€	103,8		1 143,44€	0,88€
avril 2001	103,7	0,5%	1 134,61€	103,8		1 143,44€	8,83€
mars 2001	103,2	0,4%	1 128,97€	103,8	1,5%	1143,44€	14,47€
février 2001	102,8	0,3%	1 124,47€	102,3		1 125,61€	1,14€
janvier 2001	102,5	-0,4%	1 121,11€	102,3		1 125,61€	4,50€
Total 2001	1246,8	1,4%	13 642,73€	1244,1	2,0%	13738,18€	95,45€
2000	103,9%			103,7%			

La différence sur 13,5 mois de salaire au 31 décembre 2003 entre une caissière Carrefour et Continent est de:
510,01 euros (3 345,45 F)
 (toutes primes comprises sans intéressement et participation)



Protection sociale

Demande CFDT

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

Réponse direction

Article dix sept : congés exceptionnels pour PACS

Le paragraphe 1 du Titre 21 " absences autorisées pour circonstances de famille " des accords d'entreprise Carrefour et Continent France est modifié comme suit :

" Tout salarié aura droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour mariage de l'intéressé, même si le mariage est célébré pendant le congé annuel payé. Le congé supplémentaire sera attribué en tenant compte des nécessités du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours

Les dispositions de l'alinéa précédent sont étendues aux salariés ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) "

Maladie

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article dix neuf : avance indemnités journalières de prévoyance

Afin de palier au décalage des remboursements des indemnités journalières de prévoyance, chaque établissement fera une avance soumise à cotisations **les trois premiers mois suivant la fin de subrogation** (délai nécessaire pour la mise en place du dossier APGIS du fait des délais pris par la Sécurité Sociale pour l'envoi des bordereaux).

Cette avance sera reprise automatiquement le mois suivant.

Le montant de l'avance sera estimé par le service paie de chaque établissement suivant la méthode de calcul des indemnités journalières de prévoyance

Absences

Demande CFDT

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

Réponse direction

Article dix huit : absences parentales

Le paragraphe 1 du Titre 15 " Absences parentales " des accords d'entreprise Carrefour et Continent France est modifié comme suit :

A titre transitoire pour les années 2004 et 2005, le salarié pourra s'absenter sans perte salaire pour la première et la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue par le paragraphe précédent.

Pour les conjoints travaillant au sein d'un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates. "

Solidarité

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article quatre : fonds de solidarité

" Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 125 000,00 EUROS "

T

emps

Demandes CFDT Réponses direction

Congés payés

Demande CFDT

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

Réponse direction

Article cinq : jours de congés de fractionnement

Les salariés ayant acquis au 16 mai 2004 l'intégralité de leurs droits à congés payés au titre de la période 19 mai 2003 – 16 mai 2004, soit 30 jours, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnement pour la période de référence de prise de congés payés 2004 - 2005 (du lundi 17 mai 2004 au dimanche 15 mai 2005).

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

Compte épargne temps

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article treize: congés pour convention personnelle des employés et agents de maîtrise

Voir article CFDT

Modulation

Demande 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 (réduction du nombre de semaines et d'heures modulées, délai de prévention, limitation de la modulation sur le système "Îlots", récupération sur la base contrat, possibilité de cumul).

Réponse direction

Article trois : modulation du temps de travail

"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 est prorogée pour la période de décompte annuel 17 mai 2004 – 15 mai 2005.

Ce thème fera l'objet d'une réunion spécifique

Unification du statut

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article seize : champ d'application

Le titre 2 " Champ d'application " de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 est complété des sociétés **LA CIOTAT Distribution** et **PERPIGNAN Distribution**.

CET cadre

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article douze: congés pour convention personnelle des cadres :

Voir article CFDT Le compte épargne temps cadre a été négocié dès 1999. Il est aujourd'hui possible d'épargner 22 jours au lieu de 12 jours auparavant

Un congé de fin de carrière est mis en place pour les plus de 50 ans.



P

artiel

Demands CFDT Réponses direction

Temps partiel

Demande 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%).

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.*

Aujourd'hui alors que l'entreprise propose de laisser le choix aux salariés de prendre en argent comptant (mais qu'ils ne toucheront qu'en 2005) leurs 6 jours de repos supplémentaires acquis dans le cadre de la RTT, pourquoi ne pas proposer aux salariés qui le souhaitent de passer à temps complet.

Cette mesure permettrait de donner aux salariés les plus démunis un salaire convenable immédiatement sans attendre 2005 et elle augmenterait les heures de travail qui manquent cruellement dans tous les services.

Créer des emplois, revaloriser les contrats précaires, maintenir le pouvoir d'achat voici le tiercé gagnant

Temps partiel

Réponse direction

Article dix : égalité professionnelle des femmes et des hommes salariés à temps partiel

10 - 1 : Embauche minimum a 28 heures 75 et revalorisation des temps partiel

Le second paragraphe du titre 9 " salariés à temps partiel " des accords d'entreprise Carrefour et Continent France est modifié comme suit :

" Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de 28 heures 75 centièmes de travail effectif (soit 30 heures 18 centièmes rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Ce minimum ne s'applique pas aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ou qui en font la demande par écrit au moment de l'embauche. "

En conséquence, les salariés à temps partiel, qui pratiquent la modulation et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal ou supérieur à 27 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 2004 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).

10 - 2 : Salaires a temps partiel – disposition transitoire

Les salariés à temps partiel, présents à l'effectif au 31 mars 2004 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 2004 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 2004.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux sociétés " La Ciotat Distribution " et " Perpignan Distribution ".

RTT

Demande FO Réponse direction

RTT pour tous

Cette demande n'est pas une demande de la CFDT.

C'est une demande exprimée par la direction en 2003, refusée par la CFDT seule signataire de l'accord 2003 et reprise en 2004 par Force Ouvrière pour faire plaisir au patron.

Pour la CFDT cet accord est la remise en cause de la RTT.

Est-ce normal qu'un salarié ne puisse bénéficier de la RTT parce qu'il a besoin d'argent ?

En 1999 nous avons signé un accord de RTT pour tous et pour créer des emplois .

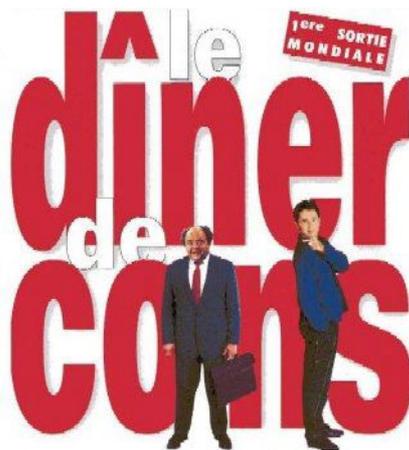
Tout le monde a fait à l'époque des efforts pour que cet accord puisse exister dont le gel du salaire un an.

Est-ce normal aujourd'hui de remettre en cause la RTT et de la réserver à quelques privilégiés, ceux qui ne compte pas à la fin du mois !

Se sont les salaires qu'il faut augmenter et non supprimer la RTT.



DANGER !



*Le paiement de cette semaine n'interviendra qu'après mai 2005.
Quant au choix combien de temps subsistera t-il à votre avis ?
Vous avez le droit de rêver !*

Fin de la RTT

Réponse direction

Article quatorze: jours de repos supplémentaires

Le Titre 33 " Repos supplémentaires " de l'Annexe I " Employés ouvriers " de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et le titre 33 " Jours de repos pour réduction du temps de travail " de l'Annexe I " Employés ouvriers " de l'Accord d'entreprise Continent France du 4 décembre 2000 sont complétées par un dernier alinéa :

" Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte annuelle peut opter pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois suivant la fin de période de décompte annuelle pour laquelle les repos supplémentaires auront été acquis, sur la base de 1/26ème de son salaire de base par jour réellement acquis. Cette option sera matérialisée par un écrit remis au service paie du magasin dans le courant du mois suivant le début de la période annuelle. "

Cette disposition ne concerne que les jours de repos supplémentaires acquis à compter du 16 mai 2004.

Les dispositions du présent article sont applicables aux sociétés " La Ciotat Distribution " et " Perpignan Distribution " dans la limite des jours acquis.

Q

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Demande CFDT

Mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche.

Réponse direction

Article vingt : le C. Q. P.

Le Certificat de Qualification Professionnelle s'adresse à des salariés de l'entreprise, expérimentés ou non, et à des jeunes en contrat d'alternance.

Pour un salarié expérimenté, le C.Q.P. peut être obtenu dans le cadre d'une démarche de " bilan des acquis professionnels ".

Cette démarche peut concerner toute personne, sans limite d'âge, ayant travaillé dans la profession au moins trois ans, en continu ou non, à temps plein ou à temps partiel.

Pour un jeune en alternance, il n'y a pas de pré-requis, si ce n'est une nécessaire cohérence entre la qualification visée et le niveau initial du candidat.

Sous couvert de l'acceptation par la commission nationale paritaire de l'emploi du commerce à prédominance alimentaire et dans le cadre des C.Q.P. reconnus, cette démarche sera testée dans quatre magasins de l'exploitation ILE DE France et portera sur :

- l'obtention du **Certificat de Qualification Employé de commerce** pour les salariés ayant trois ans de pratique ;

- l'embauche de jeunes en alternance avec formation aboutissant à une demande de validation de leur C.Q.P..

Les formations pourraient être délivrées par l'Ecole Carrefour.

"La grande distribution est un secteur d'emplois non qualifiés" voici une affirmation fautive. Les métiers de la distribution se sont complexifiés dans un contexte de modernisation, de concurrence accrue, de valorisation des modes de consommation, avec une exigence pointue en matière de qualité et de services.

L'objectif des partenaires sociaux de la branche est de professionnaliser le plus grand nombre de salariés, à travers les **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**, en valorisant, en parallèle à la formation, l'expérience professionnelle. Les CQP couronnent une qualification obtenue à travers "l'expérience et la construction d'un parcours individualisé de formation".

Quatre certificats ont été définis par les partenaires sociaux: employé de commerce, manager de rayon, vendeur de produits frais traditionnels et préparateur de commandes.

La CFDT Carrefour s'appuyant sur l'expérience de Champion, qu'elle connaît bien, demande depuis plusieurs années aux hypermarchés de mettre en place cette formation.

Message entendu, Carrefour intègre, en 2004, cette proposition.

Accord timide puisqu'il ne concerne que 4 magasins tests et un seul CQP celui d'employé de commerce. Mais c'est un début et la CFDT va se mobiliser pour que cette expérience débouche sur une réelle prise en compte des acquis et récompense l'expérience des salariés.

Le dispositif « CQP » dans les CHAMPION



Chez Champion une équipe est garante de la formation, pour suivre, s'impliquer et accompagner le stagiaire tout au long de son parcours. Afin d'assurer un suivi de qualité du futur CQP, le tuteur suit une formation de 4 jours.

Deux CQP sont proposés celui de vendeur produits frais et employé de commerce. La durée de formation du CQP varie de 15 à 20 jours sur une amplitude de 6 mois.

L'obtention du titre « CQP » permet d'accéder à un poste de niveau 4.

les salariés qui obtiennent leur diplôme CQP bénéficie d'une prime et seront payés au dessus de la grille.

C'est une reconnaissance de leur expérience et un début de carrière.



En juin 2002 à Berlin le DSG CFDT et des DRH Champion sont invitées par le comité européen Ferrero a présenté les formations du groupe dont le CQP Champion.

Q

ualification

CQP: un titre professionnel reconnu dans la distribution.



Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Créés et délivrés par les branches professionnelles, les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue.

Ils peuvent être préparés dans le cadre du contrat de qualification, du **plan de formation**, du **capital temps de formation** ou du **congé individuel de formation**. Correspondant à une validation paritaire, ils sont reconnus dans les seules entreprises de la branche concernée.

400 CQP en France

Plus de 400 certificats de qualification professionnelle ont été créés par les partenaires sociaux de 30 branches professionnelles depuis 1987 et une vingtaine d'autres branches ont signé des accords prévoyant leur mise en oeuvre.

La Distribution

L'accord de la branche sur la formation professionnelle signé le 7 décembre 1994 prévoit la création de **certificats de qualification professionnelle (CQP)** afin de professionnaliser le plus grand nombre.

En effet, les catégories employés/ouvriers sont largement ma-

ajoritaires et représentent 83 % des 525 000 salariés du secteur.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité se doter d'un outil au service de la **qualification** : le CQP, dispositif leur permettant de répondre de manière souple et réactive à l'évolution des besoins en **qualification**.

Paritarisme.

Instance paritaire le CPNE « **Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi** » définit le processus de création et de mise en oeuvre des CQP valide l'obtention du titre pour chaque stagiaire inscrit.

4 CQP "Distribution"

Pour la branche Commerce à prédominance alimentaire il existe 4 CQP : Manager de rayon, Vendeur produits frais, Employé de commerce, Préparateurs de commandes.

Le dispositif « CQP »

Un système qui permet au salarié d'obtenir le titre en tenant compte des ses compétences par la validation des acquis.

Cette formation peut être proposée à des salariés déjà présents dans l'entreprise ou à des personnes recrutées qui vont suivre ce cursus.

Le CQP permet de reconnaître par la **certification** qu'une personne maîtrise les savoir-faire correspondant à une qualification, propre à sa profession, qui n'est pas déjà sanc-

tionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Les certificats de qualification professionnelle permettent de reconnaître des savoir-faire correspondant aux métiers des entreprises et aux évolutions de ces métiers.

Ils permettent de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience et de développer les compétences par des formations professionnelles adaptées pour les métiers spécifiques

Le CQP est un "**diplôme de branche**" positionné à un niveau de la nomenclature interministérielle.



CQP : Certificat de qualification professionnelle

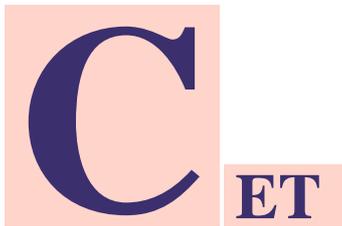
Validation d'acquis de formation créé par une branche professionnelle. Le certificat atteste par un descriptif d'activités de capacités, sur la base d'épreuves prédéfinies, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

CTF: Capital de temps de formation

Dispositif ayant pour objet de permettre aux salariés de suivre au cours de leur vie professionnelle, à leur demande, pendant le temps de travail, des actions de formation comprises dans le plan de formation de leur entreprise.

AVEC VOUS, LA CFDT VEUT ALLER PLUS LOIN





Le Compte Epargne temps Le Congé de Fin de Carrière

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article treize: congés pour convenance personnelle des employés et agents de maîtrise

Le Compte Epargne Temps (CET)

Le salarié bénéficiaire doit avoir une ancienneté minimale de deux ans, bénéficier du régime de la modulation et être volontaire

En fin de décompte annuel des heures le salariés peut décider de les mettre dans le CET

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder 10 jours ouvrés par an

Utilisations du compte

Le déblocage est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 6 mois.

Ce déblocage est limité à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.

Indemnisation du congé

Pendant le congé, le montant de la rémunération du salarié est maintenu sous la forme d'une indemnité qui, n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de

vacances, ni à congés payés.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. **Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.**

Le C.E.T. permet aux salariés de capitaliser du temps pour l'utiliser ensuite au cours de leur carrière professionnelle, ou pour anticiper leur retraite de manière progressive ou totale.

Si vous avez deux ans, d'ancienneté et appliquez le régime de la modulation, vous pouvez, **ouvrir un compte épargne temps.**

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder **10 jours ouvrés par an**

Si vous avez au moins 50 ans vous pouvez, **ouvrir un congé de fin de carrière.**

Après transformation en jours **la prime de vacances et la prime de fin d'année peuvent être créditées sur ce compte .**

Lors de l'utilisation des jours épargnés, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un **abondement de 16,66%**

Le Congé de Fin de Carrière

Condition d'adhésion

ancienneté minimale de deux ans âgé d'au moins 50 ans sur la base du strict volontariat,

Alimentation du congé :

la prime de vacances et la prime de fin d'année acquises pour leur entier montant peuvent dans leur

totalité être créditées sur ce compte

- La prime de vacances crédite le compte de 13 jours ouvrables.

- La prime de fin d'année crédite le compte de 26 jours ouvrables.e

Congé de fin de carrière

Utilisation du compte :

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalant au solde de son compte dans la période précédant son départ à la retraite.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

Dispositions communes

Nature des sommes versées

Les indemnités versées pendant la prise du congé supportent les charges sociales et fiscales.

Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance "Maladie - chirurgie - maternité" et "Incapacité - invalidité - décès" dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Durée des dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle

Les dispositions du présent Chapitre sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1er juin 2004 et ce jusqu'au 31 mai 2009.



C ET

Le Compte Epargne temps

Qu'est-ce qu'un compte épargne-temps?

Il permet aux salariés d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré ou de se constituer une épargne.

Mise en place du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est mis en place par un accord collectif qui fixe:

- la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir en bénéficier,
- les modalités de conversion en temps ou en argent des éléments affectés au compte,
- les conditions normales d'utilisation du compte (types d'utilisations possibles, modalités d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices),
- les conditions particulières d'utilisation du compte (conditions de transfert des droits du salarié en cas de mutation dans un autre établissement ou dans une filiale du même groupe, conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé).

Alimentation en temps du compte

- dix jours de congés payés par an ainsi que la 5ème semaine de congés payés dans le cadre d'une création d'entreprise ou d'un congé sabbatique dans la limite de six années,
- les heures correspondant au repos compensateur de remplacement,
- les jours de repos des cadres en forfait jours,
- une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail,
- la moitié des jours de repos acquis dans le cadre de la réduction annualisée du temps de travail aidée par l'Etat.

Ces différents éléments de repos correspondent aux modes légaux d'alimentation du compte en temps. **Ils sont admis dans la limite de 22 jours ouvrés par an.**

Des congés conventionnels peuvent également alimenter votre compte sans que cette limite ne s'applique.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, les heures effectuées au delà de la durée collective peuvent également être affectées au compte épargne-temps **dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.**

Textes de référence : Code du travail, article L.227-1 (compte épargne-temps) et L.212-5-1 articles L.441-1 à L.441- (intéressement)

Le dispositif du C.E.T. a été institué par la loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise et complété par les lois Aubry I du 13 juin 1998 et Aubry II du 19 janvier 2000.

Alimentation en argent du compte

- les primes et indemnités,
- tout ou partie des primes d'intéressement
- tout ou partie des sommes issues de la participation et des sommes versées dans le plan d'épargne d'entreprise à l'issue de leur période d'indisponibilité,
- une fraction de l'augmentation de salaire prévue par l'accord salarial.

Attention :

Le versement sur un C.E.T. conduit le salarié et son employeur à payer des charges sociales comme s'il s'agissait d'un salaire.

L'entreprise peut contribuer à l'alimentation du C.E.T. des ses salariés par un abondement. Cet abondement doit être réalisé en jours ou en fractions de jours et ne bénéficie d'aucune exonération fiscale ou sociale.

Types de congés possibles

L'accord collectif peut prévoir que le compte sera utilisé pour indemniser:

- les congés légaux comme le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise ou le congé sabbatique.

- les congés conventionnels comme le congé de fin de carrière ou le congé pour convenance personnelle.

Le compte peut également être utilisé dans le cadre:

- de l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage d'un temps partiel pour événements familiaux (congé parental d'éducation, maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge),
- le passage d'un temps plein à un temps partiel par choix du salarié,
- la rémunération des temps de formation effectués en dehors du temps de travail,
- le financement de la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans sans que la limite de 5 ans ou de 10 ans soit opposable aux salariés dans ce cas.

Enfin l'accord collectif peut prévoir une affectation collective des heures de travail sur le compte épargne temps.

Durée du congé

La durée minimale du congé est de deux mois.

Délais d'utilisation du congé

Le congé doit être utilisé dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle vous avez accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires (il sera donc de 10 ans) si vous avez un enfant âgé de moins de 16 ans, ou si un de vos parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces délais courent à compter des 2 mois de congé acquis.

Demande CFDT

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.

Réponse direction

Article douze : congés pour convenance personnelle des cadres :

Préambule

Les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés.

Carrefour entend que ces jours soient effectivement pris.

Toutefois, la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

Les congés pour convenance personnelle viennent ainsi accompagner ponctuellement la réduction du temps de travail en offrant aux cadres une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle

Les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du Compte Epargne Temps
- dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Titre I – le Compte Epargne Temps

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans la catégorie, tout cadre peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte épargne temps.

Article 2 : Alimentation du compte :

Pour les cadres de niveau VII, peuvent être crédités les jours travaillés excédentaires ou débités les jours déficitaires constatés en fin de période de décompte annuel, telle que prévu au

Titre 31 de l'accord d'entreprise.

Pour les cadres de niveau supérieur à VII, peuvent être crédités les reliquats de congés payés et de repos supplémentaires dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

L'affectation de ces jours dans le compte épargne temps interviendra à l'issue de la période de décompte annuel, telle que prévue au Titre 31 de l'accord d'entreprise.

Le total de jours crédités ou débités ne peut excéder 22 jours ouvrables par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés.

Le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder 110.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Le compte épargne temps cadre a été négocié dès 1999. Il est aujourd'hui possible d'épargner 22 jours au lieu de 12 jours auparavant

Un congé de fin de carrière est mis en place pour les plus de 50 ans.

Article 4 : Utilisations du compte

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du compte épargne temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 3 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 6 mois.

Ce déblocage est limité à 110 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 6 jours ouvrables.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

En cas de compteur inférieur à 6 jours, le positionnement de jours du compte épargne temps doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière.

Lorsqu'il précède le congé de fin de carrière, le congé dans le cadre du compte épargne temps pourra être pris en compensation d'une réduction du nombre de jours annuels travaillés, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans cette hypothèse le nombre de jours ouvrables sera converti proportionnellement en jours ouvrés.

Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Article 5 : Situation du cadre pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du cadre est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante:

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation et de l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- il reste soumis au respect de la charte de déontologie.

Article 6 : Indemnisation du congé

Pendant le congé, le montant de la rémunération du cadre est maintenu sous la forme d'une indemnité.

Titre II - Congé de Fin de Carrière

Article 1 : Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans la catégorie, tout cadre âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

Article 2 : Alimentation du congé:

Afin de permettre, à ces cadres, la prise d'un congé de fin de carrière, la prime de vacances et la prime de fin d'année peuvent être créditées sur ce compte, après transformation en jours.

Dans ce cas les règles suivantes sont appli-

quées:

- Seules les primes acquises pour leur entier montant peuvent être transformées en jours.

- La transformation en jours affecte la totalité de la / des prime(s).

- La prime de vacances crédite le compte de 13 jours ouvrables.

- La prime de fin d'année crédite le compte de 26 jours ouvrables.

Le nombre de jours cumulés dans les conditions ci-dessus ne peut être affecté qu'au congé de fin de carrière sauf rupture anticipée du contrat de travail.

Article 3 : Modalités de décompte

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours ouvrables. Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

Article 4 : Utilisation du compte

Le cadre qui remplira les conditions d'accès à la retraite à taux plein à l'âge de 60 ans ou plus, peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalant au solde de son compte dans la période précédant son départ à la retraite au taux plein.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le cadre doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée.

Article 5 : Situation du cadre pendant la période de prise de jours :

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du cadre est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,

- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard de l'intéressement, de la participation,

- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,

- Le cadre bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle qui, par nature est étrangère à la rémunération du travail et n'ouvre droit ni aux primes de fin d'année et de vacances, ni à congés payés.

- il reste soumis au respect de la charte de déontologie.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrables acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération de l'encadrement, l'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (1/22ème du salaire mensuel brut de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière.

Dans ce cadre, l'indemnisation des jours fériés positionnés du lundi au samedi inclus, donneront lieu à indemnisation dans les mêmes conditions.

Article 6 : Départ de l'entreprise

Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de l'article 2), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux

dispositions de l'article 2).

Titre III – Dispositions communes

Article 1 : Nature des sommes versées

Les indemnités versées pendant la prise du congé supportent les charges sociales et fiscales.

Article 2 : Protection sociale complémentaire

Pendant son congé, le cadre continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance " Maladie – chirurgie - maternité " et " Incapacité – invalidité – décès " dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 3 : Transfert et liquidation des droits

Les droits acquis au titre des dispositions de l'accord d'entreprise du 31 mars 1999 et du 4 décembre 2000 et de leurs avenants relatives au compte épargne temps sont transférés aux comptes adéquats des congés pour convenance personnelle institués par le présent accord.

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/26ème du salaire mensuel de base) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

Article 4 : Durée des dispositions relatives aux congés pour convenance personnelle

Les dispositions du présent Chapitre sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1er juin 2004 soit jusqu'au 31 mai 2009.

Trois mois avant cette date, les partenaires sociaux se réuniront pour examiner l'opportunité de renouveler le présent accord. A défaut, ses dispositions cesseront de produire tout effet.

Article 5 : Cessation de l'accord

En cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif, les congés pour convenance personnelle ne seront plus alimentés et leur situation sera soldée, au choix du cadre :

Soit par indemnisation comme indiqué dans le présent titre au 2ème alinéa de l'article 3.

Soit par la prise d'un congé dans les 12 mois qui suivront la clôture des comptes.