

L'Hyper !

N°185/05

09 février

2005

16 pages

Ressources

Des a

Cfdt
des chés, des actes
Coordination Carrefour

pour tous

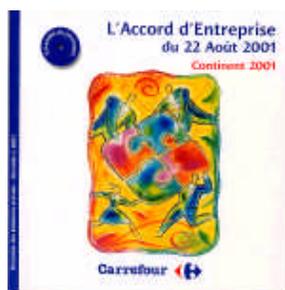


Négociations 2005

Édition décembre 2003

Carrefour 





"Sans social, pas de commercial"

Le social et l'économie sont étroitement liés, nous le constatons chaque jour dans nos magasins.

Economie négative

Depuis deux ans les performances économiques de l'entreprise sont en baisse. En 2003 le chiffre d'affaire hors essence a baissé de 0,2%, en 2004 la baisse atteint 3,5%.

Dans le même temps l'entreprise décide d'améliorer le dividende des actionnaires de 30%.

Une initiative mal vécue par les salariés qui voient au même moment leur pouvoir d'achat baisser et leur épargne salariale fondre de 50%.

Les conséquences des mauvais résultats financiers ne se sont pas fait attendre: augmentations de salaire inférieures à l'inflation, pas d'intéressement, une participation en baisse, des conditions de travail qui se dégradent et des emplois supprimés.

Tout ceci démotivent les salariés.

Pour la CFDT les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont l'occasion de redonner aux salariés confiance en leur entreprise.

Revendications

Les 1-2-3 février 2005, 170 militants CFDT Carrefour représentants 94 hypermarchés issus des sociétés Carrefour, Continent, Continent 2001, Sogara et SNE se sont réunis pour tirer le bilan de l'année 2004 et définir les axes revendicatifs économiques et sociales CFDT pour 2005.

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'actualité.

A l'unanimité les sections ont constaté que nos revendications de 2004 étaient toujours d'actualité et qu'ils convenaient de les reprendre pour les faire aboutir.

En 2005 comme en 2004 la CFDT met en avant l'augmentation du pouvoir d'achat et la défense des emplois.

Si la CFDT prône le dialogue et la négociation elle a montré le 9 avril 2004 qu'elle n'excluait pas des arrêts de travail pour faire entendre la voix des salariés.

La CFDT fait des propositions pour améliorer la vie au travail des salariés de Carrefour; elle entend que la direction réponde positivement à ses demandes.

Perspectives 2005

La direction de l'entreprise vient de changer de main. Daniel Bernard a été remercié pour "mauvais résultats" et la nouvelle équipe s'engage à sortir Carrefour du marasme.

Pour cette année la direction ne prévoit aucune progression du chiffre d'affaire à surface comparable. Elle espère 0,7% de progression avec les agrandissements plus 0,2% avec l'essence. Elle prévoit 400 millions d'euros d'investissement pour la modernisation des magasins.

Pour la CFDT ces changements doivent être accompagnés d'un renforcement du social chez Carrefour.

Il faut regagner notre place de leader de la distribution et notre quart d'heure d'avance sociale.

Rendez-vous le 24 février pour la réponse... et le 30 mars pour les salariés de Continent 2001 !

Soutenez vos représentants CFDT

Priorités CFDT

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

Les négociations 2005

Calendrier 2005

Dans le cadre des **Négociations Annuelles Obligatoires** les organisations syndicales rencontreront la direction pour la présentation des revendications le 10 février.

Les négociations paritaires auront lieu le 24 février .

Pré-paritaire
21 janvier

Rencontre CFDT/DRS:
10 février

Négociation annuelle:
24 février

Avis du conseil CFDT Carrefour
25 février

Consultation CFDT des salariés:
26 février au 2 mars

Consultation des sections CFDT:
3 mars

Avis de la fédération CFDT:
4 mars

Décision CFDT au plus tard:
7 mars

NAO Continent 2001
30 mars

Pour la CFDT il existe de nombreuses possibilités pour améliorer la vie des salariés.

Si les principales passent par l'emploi et la rémunération il y a d'autres points que la direction peut négocier.

La CFDT tout au long de l'année a développé ces thèmes, elle a construit des propositions étoffées et réalistes.

La direction les connaît, à elle de s'en saisir.

Tout le monde y gagnera.

Thèmes de négociations	Thèmes de négociations
Absentéisme	Investissement
Caisses automatiques (self scanning)	Livraisons
Carrière, ancienneté	Médecine du travail
Chèques déjeuner et vacances	Mercure PGC et textile
Classifications, métiers	Prévoyance
Commission solidarité	Protection sociale
Conditions de travail	Remise sur achat
Droits sociaux	Rémunération
Égalité professionnelle H et F	Réorganisation des services administratifs
Emplois	Santé et sécurité au travail
Épargne salariale	SAV
Formation	Senior
Handicap, maladie	Temps de travail
Horaires de travail	Vendeurs produits et services
Indem. journalière de sécurité sociale	Vidéo surveillance
Intéressement, participation	Violence au travail, stress

Délégation aux paritaires.

La composition des délégations CFDT aux différentes réunions paritaires a été votée à l'**unanimité** par les sections présentes à La Pommeraye le 3 février 2005.

La plate forme revendicative 2004 a été reconduite à l'**unanimité** .

Préparitaire 10 février 2005		Paritaire 24 février 2005	
M. Claude Gratigny	<i>Gruchet le Valasse</i>	Francine Viseux	Reims Cernay
Thierry Babot	<i>Mérignac</i>	Serge Corfa	DSG
Philippe Vasseur	<i>Lomme</i>	M. Claude Gratigny	Gruchet le Valasse
Christelle Carreau	<i>Côte de Nacre</i>	Sylvain Macé	Chartres
Eliane Richard	<i>Chateauroux</i>	Aline Levron	Angers Gd Maine
Béatrice Genillard	<i>Vannes</i>	Annie Duchesne	Angers St Serge
Sylvain Serrurier	<i>Chambéry</i>	Viviane Dicharry	<i>Anglet</i>
Jean-Jacques Dauga	<i>SAV Sud-Ouest</i>	Philippe Pallaruelo	Trans en Provence
Betty Fiquet	<i>Ivry sur Seine</i>	Arlette Putz	Thionville
Pascal Cochard	<i>Bègles</i>	Lola Tourino	Paris Auteuil

10 revendications pour mieux vivre

Un pouvoir d'achat revalorisé.

Un statut unique pour tous les salariés des hypermarchés.

Des emplois pour vivre sans précarité.

Une carrière, un métier reconnu.

Des horaires pour vivre mieux.

Des outils pour travailler dans de bonnes conditions.

Du social pour la vie de tous les jours.

Une formation valorisante.

Des négociations réelles pour l'encadrement.

La reconnaissance des salariés et de leurs représentants.

o Les priorités 2005

- + augmentation réelle du pouvoir d'achat,
- + suppression du plafond de la remise sur achat et avantages d'une carte "salarié" (prêts...),
- + gestion prévisionnelle des emplois face aux restructurations prévisibles,
- + revalorisation des contrats à temps partiel,
- + amélioration des classification et des niveaux,
- + évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications, l'ancienneté,
- + reprise des investissements pour améliorer les conditions de travail,
- + prise en compte de la suppression de 5 jours fériés en 2005 dont la journée dite de solidarité,
- + un accord pour l'égalité professionnelle hommes et femmes,
- + un accord pour le travailleurs handicapés et le maintien aux postes,
- + des mesures pour lutter contre la violence au travail,
- + et bien d'autres demandes que la CFDT vous a présenté tout au long de l'année.

Le 5 février 500 000 salariés ont manifesté pour les mêmes préoccupations



La défense de l'emploi

C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

Carrefour supprime des emplois sans procéder à des licenciements économiques massifs.

Ceci est possible grâce au turnover important de l'entreprise.

Chaque année 10 000 employés Carrefour quittent la société.

Une partie de ces départs ne sont plus remplacés.

Les conséquences sur les salariés concernés et les conditions de travail sont importantes.

Pour la CFDT il vaut mieux prévenir ces changements !

Dans le contexte économique défavorable que nous connaissons actuellement la CFDT Carrefour porte une attention particulière aux emplois et défend le poste de travail de chacun.

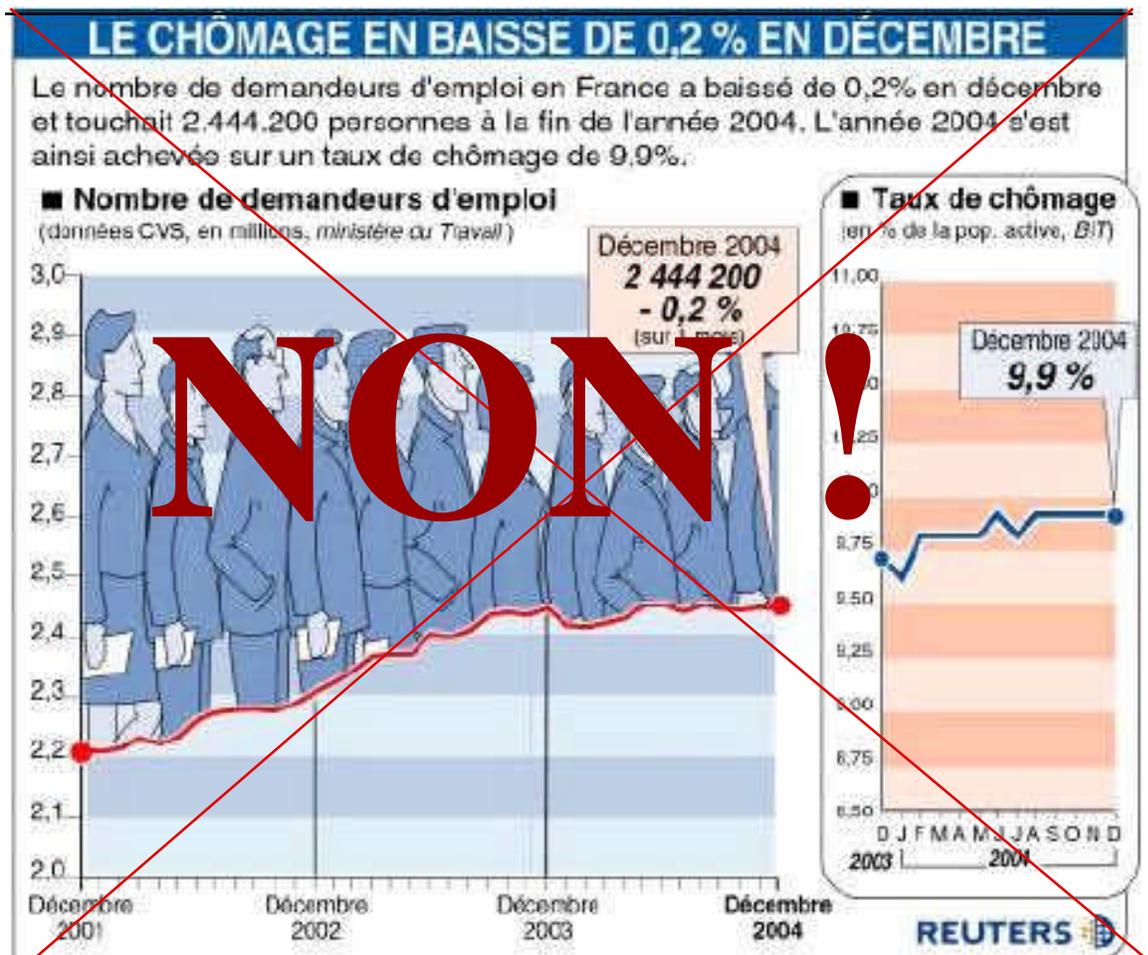
Les perspectives pour les années à venir montrent que **l'introduction des nouvelles technologies** comme le self scanning, **les restructurations** comme la simplification administrative et les **modification**

du travail comme Mercure auront des conséquences sur l'emploi des salariés.

La CFDT ne veut pas subir ces modifications sans réagir.

Elle demande à l'employeur de mettre en place des moyens pour gérer ces évolutions et les emplois.

La gestion prévisionnelle des emplois et un de ces moyens.



Augmentation réelle du pouvoir d'achat



Hausse de la grille de salaires et des salaires réels

Coup de pouce aux niveaux A

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

Amélioration des Primes

Renégociation de l'Intéressement

Revalorisation des contrats à temps partiel

Remise sur achat sans plafond et carte "salarié"

Titre restaurant pour tous

Chèques vacances avec participation de Carrefour

Révision des classifications

Evolution de carrière

etc...

On peut calculer de différentes façon nos augmentations de salaire, le résultat revient toujours au même:

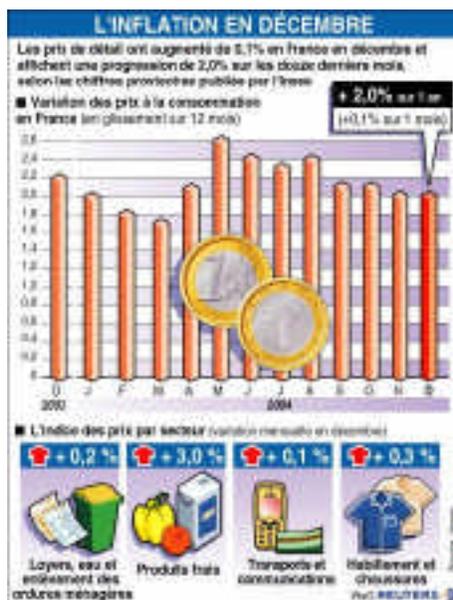
Le pouvoir d'achat des salariés de la société Carrefour est en baisse.

Pour les sociétés Continent et Continent 2001 seul le rattrapage des accords Carrefour signé en 2001 leur permet d'améliorer leur pouvoir d'achat .

Pour les salariés Continent 2001 le rattrapage des salaires Carrefour est très très lent.

Pour les salariés de Carrefour cette baisse dure depuis 3 ans.

En 2004 toutes les sociétés bénéficient d'une augmentation inférieure à l'inflation.



Ceci s'explique par le fait que l'inflation progresse rapidement en début d'année alors que Carrefour étale abusivement les augmentations du 1er mars au 1er octobre.

Pour éviter cet écrasement de nos augmentations la CFDT demande:

une seule augmentation dès le 1er janvier,

un coup de pouce pour les bas salaires en accordant une augmentation uniforme.

A cette baisse des augmentations de salaire s'ajoute la baisse de l'intéressement et la baisse de la participation.

Il n'est que temps de réagir!

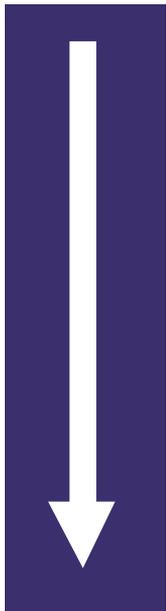
Les hausses de salaire comparées à l'inflation

Récapitulatif en tenant compte de l'effet report

1er janvier 2000 pour Carrefour,
1 janvier 2001 pour Continent,
1 juillet 2001 pour Continent
2001

Récapitulatif sans tenir compte de l'effet report.

Chaque année on repart sur le salaire du mois de décembre de l'année précédente. La perte ou la progression est sur l'année entière. (exemple sur u niveau II B)



2004	-128,36€
2003	-26,96€
2002	41,99€
2001	82,83€
2000	18,98€
Total	-11,52€

2004	322,63€
2003	243,80€
2002	190,26€
2001	95,45€
2000	
Total	852,14€

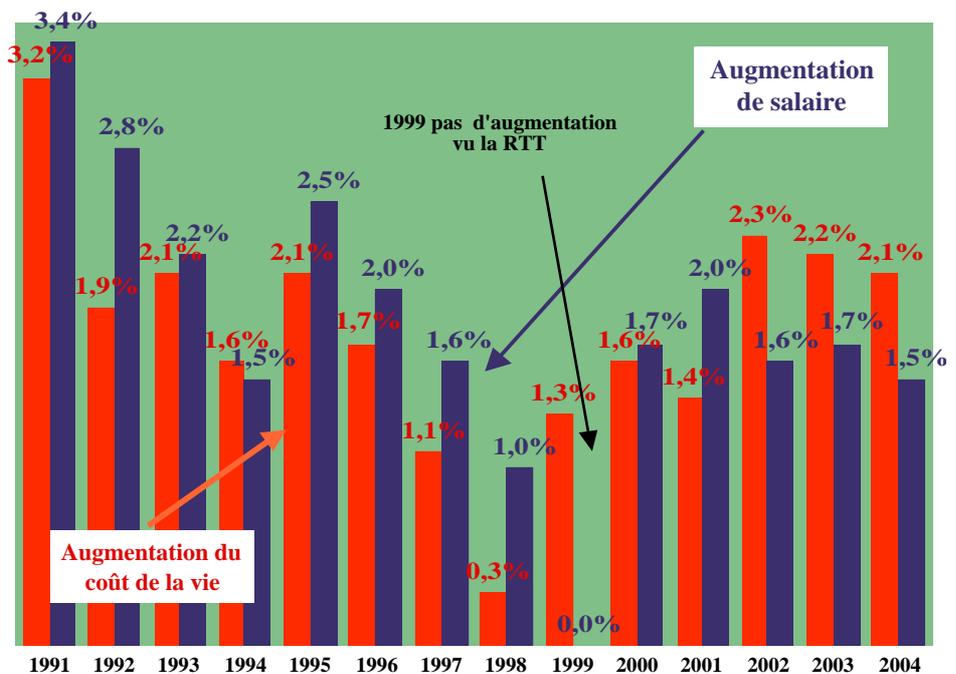
2004	191,92€
2003	149,86€
2002	62,46€
2001	6,65€
2000	
Total	410,89€

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2004	2,1%	1,5%	70,26€		460,88F
2003	2,2%	1,7%	48,00€		314,86F
2002	2,3%	1,6%	81,52€		534,74F
2001	1,4%	2,0%		68,08€	446,58F
2000	1,6%	1,7%		18,98€	124,50F

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2004	2,1%	2,5%	14,08€		40,80F
2003	2,2%	2,7%	6,22€		316,04F
2002	2,3%	2,6%	48,18€		626,11F
2001	1,4%	2,0%		95,45€	626,11F
2000					

Année	Inflation	salaire	Perte	Gain	En francs
2004	2,1%	2,5%	38,79€		983,02F
2003	2,2%	3,0%		149,86€	409,71F
2002	2,3%	2,6%		62,46€	43,62F
2001	1,4%			6,65€	
2000					

Notre pouvoir d'achat est chaque année en diminution.
La CFDT le prouve !



La CFDT demande une augmentation réelle des salaires.

Priorité aux bas salaires

Depuis 2003 la CFDT demande une augmentation des salaires en deux parties (ils s'additionnent).

- Une augmentation en pourcentage sur les salaires réels
- Une somme fixe pour tous les salariés dont le salaire ne dépasse pas 22 000 euros brut par an

Nous demandons que cette augmentation soit donnée en une seule fois dès le 1er janvier.

Pour les salariés de Continent 2001 nous demandons le rattrapage de la grille Carrefour, la prime vacance intégrale et l'intéressement.

7% d'augmentation

Irréaliste la CFDT ?

Ne soyons pas naïf la demande CFDT a peu de chance d'aboutir du moins dans son montant, sur le principe elle est juste.

Quand le PDG s'accorde 20% de progression d'un salaire de 2 711 413 euros, qu'il prévoit une amélioration des profits des actionnaires de 30% bien que les résultats économiques ne sont pas là, est-ce naïf de croire que ses salariés méritent, eux aussi, une augmentation conséquente.

Tout travail mérite salaire qu'ils disent

Augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2005 en une seule étape

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

à laquelle s'ajoutera une somme fixe pour favoriser les bas salaires

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

Ce que représente la demande CFDT chez Carrefour



Augmentation demandée niveau IB			
1 165,73€	3,0%	1 200,70€	7 876,09F
		50,00€	327,98F
Total		1 250,70€	8 204,07F
Augmentation brut		84,97€	557,38F
%		7,3%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 270,85€	3,0%	1 308,98€	8 586,32F
		50,00€	327,98F
Total		1 358,98€	8 914,29F
Augmentation brut		88,13€	578,07F
%		6,9%	

Ce que représente la demande CFDT chez Continent



Augmentation demandée niveau IB			
1 165,73€	3,0%	1 200,70€	7 876,09F
		50,00€	327,98F
Total		1 250,70€	8 204,07F
Augmentation brut		84,97€	557,38F
%		7,3%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 253,32€	3,0%	1 290,92€	8 467,88F
		50,00€	327,98F
Total		1 340,92€	8 795,86F
Augmentation brut		87,60€	574,62F
%		7,0%	

Ce que représente la demande CFDT chez Continent 2001

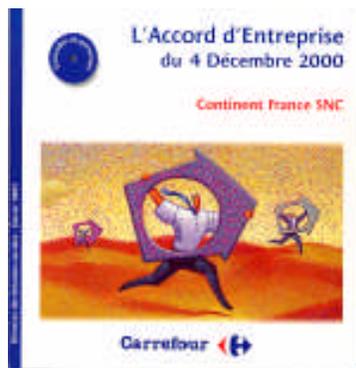


Augmentation demandée niveau IB			
1 165,73€	3,0%	1 200,70€	7 876,09F
		50,00€	327,98F
Total		1 250,70€	8 204,07F
Augmentation brut		84,97€	557,38F
%		7,3%	

Augmentation demandée niveau IIB			
1 200,77€	3,0%	1 236,79€	8 112,83F
		50,00€	327,98F
Total		1 286,79€	8 440,81F
Augmentation brut		86,02€	564,27F
%		7,2%	

PRIORITES CFDT

Tous sous le même toit, tous les mêmes droits



o Unification du statut

La CFDT demande un seul accord d'entreprise pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés.

Une négociation commune rassemblant tous les sociétés hypermarché.

Ecart des salaires

Année	Carrefour	Continent	Continent 2001	Différence Carrefour/Continent	Différence Carrefour/Continent 2001	Différence Continent/Continent 2001
2001	16 240,64€	15 042,07€		1 198,57€		
2002	16 517,81€	15 589,28€	14 787,90€	928,53€	1 729,91€	801,38€
2003	16 807,56€	16 297,55€	15 358,11€	510,01€	1 449,45€	939,44€
2004	17 070,41€	16 725,57e	15 820,57€	344,84€	1 249,84€	905,00€
2001	106 531,61F	98 669,51F		7 862,10F		
2002	108 349,70F	102 258,97F	97 002,27F	6 090,72F	11 347,43F	5 256,71F
2003	110 250,37F	106 904,92F	100 742,60F	3 345,45F	9 507,77F	6 162,32F
2004	111 974,52F	109 712,51F	103 776,11F	2 262,00F	8 198,41F	5 936,41F



Des inégalités qui persistent

O Les accords provisoires

Fractionnement des congés payés

Les salariés ayant acquis l'intégralité de leur droit à congés payés, soit **30 jours**, bénéficieront d'**office** de l'attribution des 2 jours de fractionnement pour la période allant **du 19 mai 2004 au 16 mai 2005**

Classifications

Pour les salariés de Continent et Continent 2001 suspension pour une année du titre 65 et 49 bis « 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 ».

Modulation

La durée hebdomadaire du travail peut **varier** dans une plage horaire de **+ ou - 4 heures** par rapport à l'horaire moyen de référence. Cette mesure ne concerne pas les salariés en **horaires îlots** qui **pourront** moduler selon l'ancienne formule de **+ ou - 6 heures**. *Cette disposition s'applique du 19 mai 2004 au 16 mai 2005*

Hygiène et Sécurité

Création d'une commission nationale santé et sécurité au travail pour une période de 2 ans (2005-2006). Son rôle consistera à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention à mettre en oeuvre. 5 heures de délégation supplémentaires pour les élus CHSCT.

O Les inégalités entre magasins

Continent 2001

18 magasins occupant 3600 salariés ne bénéficient toujours pas des accords Carrefour. Les magasins de Perpignan et la Ciotat ont obtenu le rattrapage.

Continent

En 2005 le rattrapage sera terminé. avec:

Limitation du nombre d'heurs travaillées

Sociétés Carrefour Hypermarchés et Accords d'entreprise

Société	Raison sociale	Accords	Salariés
Continent	36 hypers	Accord Continent	12495
SNS Libourne	1 hyper	Accord Continent	234
Carcoop	5 hypers	Accords Carrefour	1699
Carrefour Hypermarché	90 hypers	Accords Carrefour	44259
GML	4 hypers	Accords Carrefour	1252
Sodisor	1 hyper	Accords Carrefour	158
Sogara	12 hypers	Accords Carrefour	5020
Carrefour marcha Internat	Achat	Accords Carrefour	318
Carrefour Europe	Siège groupe	Accords Carrefour	101
Carrefour	Siège groupe	Accords Carrefour	12
Carrefour Management	Siège groupe	Accords Carrefour	311
Carrefour Formation	Formation	Accords Carrefour	43
Sec	1 hyper	Accords Carrefour	248
SNE	5 hypers	Accords Carrefour	875
Brive	1 hyper	Statut spécifique	254
Perpignan Distribution	1 hyper	Statut spécifique	340
La Ciotat Distribution	1 hyper	Statut spécifique	300
Continent 2001	18 hypers	Accord Continent 2001	3142

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.

Handicapés

L'accord Handicapés et maintient dans l'emploi a pris fin, il est en cours de renégociation pour la période 2005-2006-2007 et devrait être étendu à Continent 2001.

Intéressement

L'accord Intéressement 2002-2003-2004 a pris fin.

Les salariés de Continent 2001 ne bénéficient pas de l'intéressement.

Congés payés

Les salariés des magasins saisonniers (23/178) sont exclus de la possibilité de prendre leurs congés payés durant la période scolaire

11 Carrefour: Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol,

Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Briec, Calais. **6 Continent:** Saint-Malo, Vannes, Quimper, Ollioules, Puget sur Argens, Trans en Provence. **4 Continent 2001:** Roussillon, Beaucaire, Draguignan, Uzès, Berck **2 Divers:** La Ciotat, Perpignan

Titre restaurant

De nombreux magasins ne bénéficient pas d'une participation de l'employeur au titre restaurant. Tous les ex Euromarché et tous les ex Continent (10 F) et une majorité de Carrefour avant 85 bénéficient de cette participation

Accord Handicap

Les salariés de Continent 2001 ne bénéficient pas de des accords sur l'intégration des salariés handicapés



Pour conserver notre quart d'heure d'avance

o 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.

o Rémunérations

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 2005 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 sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

- 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 1/5^{ème}, carence sur la prime).

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

o Evolution de carrière

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, l'ancienneté.



o Reconduction définitive

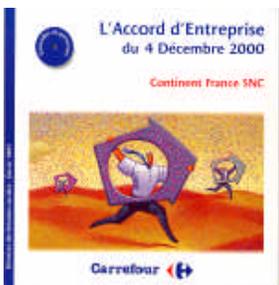
Nous demandons la reconduction de tous les accords provisoires négociés en 2004 (fractionnement, modulation, prime compensatrice, solidarité...)

o Formation

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

Modalités de mise en place du DIF et des VAE

Confirmation de l'accord qu'en cas d'accès



à un niveau supérieur la prime compensatrice ne doit pas servir à "payer" sa promotion.

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

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

O 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).

O Hygiène et sécurité

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 (formation...).

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures dans les zones difficiles.

O 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 pour une amélioration des conditions de travail.

O Emplois

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.

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 (marchandisiers, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

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

Jeunes: Les salariés sous contrats de professionnalisation 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 type, le temps de travail.

Mission handicap: Renouvellement et extension de l'accord handicap à toutes les sociétés hypermarchés.

O 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.

Demande de prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

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 îlot: 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).

Le compte épargne temps doit être accompagné d'un abondement.

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 reconstitution 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.

O Egalité professionnelle

L'entreprise doit mettre en place des mesures pour réduire les inégalités particulièrement en prenant en compte le fait d'être mère, la mixité des emplois, l'emploi après 60 ans, le travail à temps partiel, la violence au travail.

O 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.

O Métiers et 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

Revalorisation 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 polyaptitude. Les équipes polyvalentes doivent 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 entrepreneurs.



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

O 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.

O Social - santé

Une permanence sociale doit répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés.

Reconduction de l'accord solidarité signé en 2004 et utilisation des fonds d'une façon plus optimale.

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

Prévoyance: Mise en concurrence des prestataires pour choisir le mieux disant.

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

Ind. Journ. de sécurité sociale

Porter l'avance des prestations APGIS à 6 mois pour les long arrêts maladie.

Prise en charge des cotisations APGIS pour les salariés en longue maladie.

Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Pas de fiches de paye négatives

Délai de carence : Prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois

Départ - Retraite - Prêretraite:

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.

Réactivation des accords de **prêretraite progressive**.

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



O Encadrement

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

La CFDT a lors des rencontres paritaires encadrement indiqué les points qu'elle entendait défendre: salaires, primes, classifications, conditions de travail lors de la rencontre spécifique à l'encadrement.

Vous êtes d'accord avec ces demandes, alors soutenez vos délégués CFDT

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

Nom, prénoms

Adresse complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR



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 point non obtenus à ce jour et négociation hypermarché commune.

Intégralité de l'accord obtenu lors des paritaires Carrefour-Continent 2004 et 2005 à tous les salariés Continent 2001

Prise en compte de la plate forme revendicative CFDT Carrefour

Rémunérations

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 reparti 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

La modulation peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Attribution d'office de 2 jours de fractionnement

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

Intégration aux réunions de réflexion sur la formation professionnelle.

Mise en place de l'accord de formation professionnelle.

Mise en place du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Départ

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

Mise en place de l'accord handicap

Financement des activités sociales et culturelles à 1 %.

Classification des emplois

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

Indemnités journalières de prévoyance

Bénéfice de l'avance pour palier au décalage des remboursements des indemnités journalières de prévoyance

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



Tous sous le même toit
Tous les mêmes droits

SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL

LA CFDT
PARTOUT

AVEC
VOUS

Donnez votre voix à ceux qui
savent l'entendre

le 11 décembre 2002

Élection

Cfdt
Services

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !