

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Mieux vivre au travail

Cfdt
200 000 000 000
Coopérateurs Carrefour

**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

*L'emploi, le pouvoir
d'achat, les condi-
tions de travail.*

On ne change pas des revendications qui gagnent !

*La CFDT doit-elle modifier sa plate forme revendicative ?
Chaque année ses délégués la reconduisent à l'unanimité.
Trop de demandes ? Simplement le reflet de l'écoute de
chacun. Nos priorités ? Elles ne changent pas.*

***Au final nous constatons que la direction puise
dans ces nombreuses revendications.***

*La hausse de salaire en une fois, les titres restaurant, la
remise sur achat à 10%, le supplément d'intéressement, la
prime "Sarko", la prise en compte de l'ancienneté avec le
complément de prime de vacances, la revalorisation du ni-
veau boucher, la polyactivité*

*Chaque année nous réactualisons, demandons confirmation
et revalorisation des points acquis et encore et toujours
demandons de nouveaux droits sociaux.*

Nous voulons du pouvoir d'achat !

*En 2012 il faudra batailler pour obtenir une hausse de
notre pouvoir d'achat alors que dans le même temps le
gouvernement prévoit une hausse de la TVA ou ponc-
tionne les mutuelles obligeant à des hausses de cotisations.*

*Peu importe la forme que prendra cette augmentation mais
qu'on nous donne les moyens de vivre de notre travail.*

***Notre pouvoir d'achat ne doit pas subir les con-
séquences de l'incompétence de nos dirigeants***





Nous voulons un excellent endroit pour travailler !

Le quantitatif ne suffit pas il faut aussi du qualitatif .

Le chiffre d'affaire baisse mais la charge de travail ne faiblit pas. Le manque de bras aggrave nos conditions de travail. Les salariés de Carrefour subissent de plein fouet les conséquences de la réorganisation des services et des nouveaux concepts, abandonnés à peine éclos.

Carrefour affiche dans les magasins "un excellent endroit pour travailler" mais dans la réalité qu'en est-il ?

"Dessine-moi le travail" .

La CFDT a demandé, dans 60 magasins, aux salariés leurs sentiments sur les conditions de travail. Nous avons recueilli près de 5000 réponses.

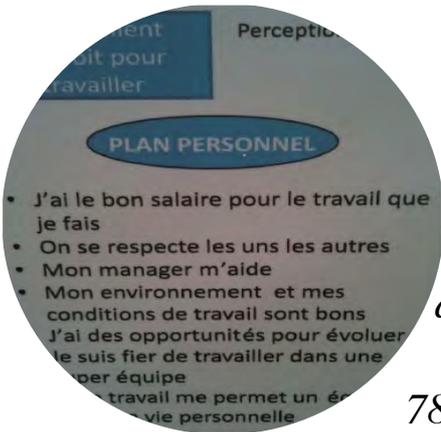
53% disent ne pas être motivés, 69% estiment que la cadence de travail a augmenté, 71% que l'effectif du service est insuffisant mais...

78% considèrent que les relations avec la hiérarchie sont bonnes, 70% (58% dans aux caisses) que leurs horaires permettent une vie de famille, 57% que la modulation est respecté, 59% des caissières estiment que les horaires sont équitables mais...

47% estiment que leurs horaires ont changé en mal (65% des caissières), 78% bénéficient de moins de 10 samedi de repos par an, 60% que leur environnement ne permet pas de travailler convenablement ...

La situation est grave mais n'est pas désespérée. les négociations apportent des améliorations. On peut chez Carrefour avancer, il suffit de le vouloir et de mettre en place les moyens nécessaires.

Sur le pouvoir d'achat, l'emploi et les conditions de travail ... il faut agir !





A l'écoute des salariés

Ils sont fous ces délégués CFDT ...

13 pages de revendications, des dizaines de demandes alors que d'autres réclament 10 points. Est-ce la bonne solution ?

Oui comme nous le démontrons négociation après négociation. Dans les négociations il sera temps de resserrer nos demandes comme nous l'avons fait en 2010 (titre restaurant) ou 2011 (supplément d'intéressement).

A l'écoute des salariés, constater ce qu'ils vivent au travail, faire la différence entre une demande personnelle (le rôle des délégués du personnel) et une demande qui revient régulièrement (le rôle des délégués syndicaux) voici notre crédo !

En 2011 la CFDT s'est doté d'un outil "**Dessine-moi le travail**". A travers 40 questions sur 6 services 5000 salariés ont acceptés de donner leur sentiment sur leur travail. Si parfois des réponses remettent en cause des idées reçues, elles confirment aussi les demandes que nous exposons chaque année à travers notre "**Plate-forme revendicative CFDT Carrefour**".

Autant de demandes c'est le risque de s'y perdre ou de laisser l'employeur piocher les moins coûteuses.

Aucun risque nos négociateurs sont en capacité d'argumenter chaque demande. Aucune demande n'est anodine, toutes traduisent un problème à résoudre.

L'accords d'entreprise Carrefour c'est 400 pages d'avantages sociaux qui se sont cumulés en 43 ans. Ces dernières années nous avons obtenus des droits que nous demandions depuis l'origine. Il ne faut négliger aucune demande, ne jamais baisser les bras.

**Vos élus défendent vos droits.
Ils obtiennent de nouveaux droits**



**Un accord mis en place en 1969, étendu en 1999
400 pages**

**62 661 salariés dont 5936 cadres
56% de femmes**

CFDT signataire





*Ils vont défendre vos
acquis et en négocier
de nouveaux*

Le lundi 27 février à partir de 14 h, quatre organisations syndicales négocieront les accords 2012 avec les dix représentants de la direction (DRH, DRS, directeurs régionaux et magasin).

Dix représentants CFDT, élus à l'unanimité, représenteront les 120 sections CFDT Carrefour

**Serge Corfa (DSN),
Edwige Bernier (DSC Sallanches)**

**Sylvain Macé (DSN Chartres),
Sophie Monnié (DS Perpignan)**

**Thierry Babot (DSC Mérignac),
Corinne Gaumy (DS Montluçon)**

**Michel Gay (DSC Beaucaire),
Dominique Machado (DS Montesson)**

**Philippe Asker (DS Cadre St Jean de Vedas),
Martine Saint Lanne (DS Portet sur Garonne)**

**La CFDT vous consulte
et prend en compte vos décisions**

Suite à ces négociations, après vous avoir expliqué les enjeux de cet accord, les délégués CFDT récolteront votre avis "pour ou contre la signature".

Le **Mardi 6 mars** 120 délégués syndicaux CFDT décideront de la signature ou non de cet accord et des actions à envisager en cas d'échec des négociations.

**Mobilisons
nous !**



**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

**Notre RÊVE
Nos CONVICTIONS
Nos VALEURS**

Mobilisons nous !

Une augmentation de l'ensemble des rémunérations

Un supplément d'intéressement.

Revalorisation du titre restaurant, de la remise sur achat, de la prime de transport, du chèque vacances

La sécurisation de nos emplois

Le respect des décisions de justice

L'humanisation des rapports sociaux

La prise en compte de la parentalité

La reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté.

L'amélioration de nos conditions de travail et des horaires

**Défendre nos acquis
Améliorer l'existant**

De toujours la CFDT propose une **plate-forme revendicative** listant nos demandes d'amélioration des accords Carrefour. Cette plate-forme se veut réaliste et sans démagogie. Elle est actualisée chaque année afin de tenir compte des améliorations obtenues, des modifications juridiques et des évolutions de la société.

Elle se veut le reflet des attentes exprimées aux délégués CFDT par leurs collègues de travail. Nos demandes sont expliquées, motivées tout au long de l'année dans notre journal L'Hyper. Elles sont soumises aux délégués CFDT par un vote (unanime en 2012)

Ces demandes sont parfois plagiées par d'autres organisations syndicales et c'est tant mieux! Ainsi nous sommes plus nombreux à soutenir vos demandes.

Véritable fil conducteur de nos actions **cette plate-forme revendicative est votre expression.**

Nos priorités

L'augmentation du pouvoir d'achat

L'amélioration des plus Carrefour: intéressement, ticket restaurant, remise sur achats, chèque vacance...

Obtenir un supplément d'intéressement

Préserver l'emploi, accompagner les réorganisations, améliorer les conditions de travail, gérer les risques psychosociaux

Offrir aux salariés de vraies possibilités de carrière et la reconnaissance de l'ancienneté.

Régler les litiges juridiques.

Une part pour les salariés, une part pour les actionnaires, une part pour l'entreprise.



Accords d'entreprise Carrefour	
Sociétés Hypermarchés (10)	189
Carrefour Hypermarché SAS	133
Continent 2001 SNC	18
Sogara	12
Hyparolo	12
Carcoop	6
GML	4
Perpignan Distribution	1
Riom Distribution	1
La Ciotat Distribution	1
Nouvelle Société Sogara (Libourne)	1
Sociétés diverses	5
Carrefour formation Hyper	1
Carrefour Marchandises Internationales	1
Carrefour Management	1
Carrefour Partenariat Internationales	1
Carrefour Import	1

Autres accords d'entreprise	
Intégrés hors Accord Carrefour	27
SNDH	16
Sofidis (Avranches et Fougères)	2
Lv Dis (Issoire)	1
Monaco	1
Guyenne et Gascogne	6
Hyper de la Vezere Sa (Brives)	1
Franchisés (changent d'enseigne parfois)	8
Provencia	3
Rms (Narbonne)	1
Sodimodis (Digne)	1
Corsaire (Ajaccio)	1
Divers	2

*Chez Carrefour
tout le monde
n'a pas les
mêmes atouts*





Rémunérations

La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant



Vu la complexité de certaines demandes celles ci sont résumées.

Augmentation des salaires au 1er janvier en une seule fois. Revalorisation de 5% des salaires minima de la grille et des salaires réels.

Pour avantager les bas salaires cette augmentation peut être répartie d'une part en pourcentage (exemple 3%) et d'autre part en somme fixe (exemple 50 euros).

Les écarts de salaire entre les niveaux sont trop faibles. La grille des salaires doit être revue pour augmenter les écarts afin qu'il soit tenu compte des compétences.

Les plus

L'augmentation réelle du pouvoir d'achat passe par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise

Nous demandons que l'intéressement soit semestriel, d'un montant minimum de 500 euros, égal pour tous et accompagné d'un complément d'intéressement.

Poursuite de la revalorisation de la **remise sur achats** pour le personnel, sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié", **gratuite**, offrant de nombreux avantages (prêts, assurance, **services financiers**...).

Revalorisation du **titre restaurant à 9 euros** (pour aller vers une part employeur de 5,29 euros minimum), mise en place d'une restauration d'entreprise pris en charge par la direction Carrefour ou proposition, dans tous les magasins, d'un menu "salarié" n'excédant pas le montant du titre restaurant. Octroi du titre restaurant ou d'une "prime panier" aux salariés travaillant de nuit ou en dehors des horaires de repas.

Prise en charge **des frais de transport** et des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant. Coup de pouce pour le co-voiturage.

Mise en place des **chèques vacances** et des avantages qui y sont liés.

Revalorisation du **niveau IIIv** de la grille (vendeurs produits et services), au moins égale au smic hors forfait pause. L'effet de malus de la garantie de rémunération sur les primes des vendeurs avant 1999 sera neutralisé.

Augmentation de l'**indemnisation des astreintes**.

Améliorations du **13ème mois** (qui doit inclure intégralement la prime compensa-

trice dans son calcul) et de la **prime de vacances**. En cas d'absences dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances

Amélioration du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, carence sur la prime).

Prise en charge de l'entretien des tenues de travail ou mise en place d'une prime dite de "salissure".

Mise en place d'une prime dite de travaux ou d'un intéressement dit de projet en cas de rénovation et de tests importants dans les établissements.

Mise en place d'une prime liée à la "médaille du travail" et "Ania" allant de 300 à 1000 euros pouvant prendre la forme d'un bon d'achat.

Abondements pour la participation placée dans le PEG et amélioration des abondements pour les versements volontaires et l'intéressement.

Cadeau de fin d'année identique dans tous les magasins et pour tous les salariés et amélioration des aides sociales (subvention CE...).

Vente sans aucune marge d'article au Comité d'établissement.

Evolution de carrière

Avec le complément de la prime de vacances l'ancienneté commence à être reconnue. Carrefour doit continuer dans cette voie.

Nous voulons une véritable **évolution salariale** s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications et la reconnaissance de l'ancienneté des salariés.

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimales. L'évolution de la grille doit être revue.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers.

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Passage directement au niveau B en cas de promotion.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être au niveau IB, ni à temps partiel non choisi.

Social

Emplois

Devant l'ampleur des réorganisations et des suppressions de poste la CFDT a élaboré une plate-forme spécifique pour l'emploi. Bien qu'un accord GPEC et de méthode a été conclu dernièrement de nombreux points restent d'actualité particulièrement l'information et le respect de l'accord de GPEC et l'amélioration des dispositifs existants.

De nombreuses demandes des salariés, particulièrement sur les conditions de travail, sont dues à un sous-effectif chronique.

Nous estimons que, dans les établissements, des commissions spécifiques de concertation sur les termes "emploi et conditions de travail" permettrait d'accompagner la "décentralisation" voulue par Mr Noël Prioux.

En ce qui concerne la mise en place des caisses automatiques et des automates nous demandons un moratoire dans cette période où le nombre de chômeur ne cesse d'augmenter.

Humanisation des rapports sociaux

Pour la CFDT le management est le problème numéro un avec les rémunérations et l'emploi.

Dans le cadre de l'accord **santé au travail** en cours de négociation nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés, **particulièrement** sur les risques psychosociaux qu'entraîne la déshumanisation des rapports sociaux.

Respect des accords

Un accord ne peut être valablement signé que si l'entreprise respecte, fait respecter sa signature et diffuse les accords.

Nous demandons une formation de l'encadrement, des IRP et des salariés et des sanctions pour tout manquement aux engagements conventionnels.

Litiges juridiques

De plus en plus de litiges sur l'application des accords sont



présentés devant les tribunaux. Nous demandons à l'entreprise de respecter les décisions de justice et de trouver, par un accord, une fin acceptable par tous.

Nous demandons à l'entreprise de mettre fin à toutes actions en justice en payant aux salariés ce qui leur est dû. Que se soit le smic sans forfait pause, le nettoyage des tenues, les primes vendeurs, les jours de maladie et autres

Accords et statut unique

Un seul accord d'entreprise pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés.

Intégration des salariés d'Avranches et Fougères qui attendent depuis 5 ans.

La division des salariés en divers filiales, ainsi que les différences de statuts employés, agent de maîtrise, cadre ne se justifient pas comme par exemple l'indemnité de départ à la retraite, carence en cas de maladie...

Formation

Nous constatons que Carrefour ne fait aucune avancée concrète sur la formation. Les accords ne sont pas respectés ni mis en pratique (décloisonnement des formations DIF négocié en 2009 ?).

Hors la formation doit permet-

tre aux salariés de préserver leur emploi, d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Véritable "formation qualifiante" et "formation métier".

Prise en charge d'un bilan de compétence pour les salariés à partir de 10 ans d'ancienneté. Création d'un passeport formation pour les salariés.

Mise en place des contrats de qualification professionnel (CQP) pour tous les salariés avec reconnaissance professionnelle à la clef.

Avance des frais du personnel partant en formation. La carte bleue personnelle n'a pas à être utilisée.

Les salariés sous contrats de professionnalisation doivent bénéficier de l'octroi d'un "plus Carrefour" et leur formation suivie par un contrat à durée indéterminée.

Métier classification

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

Reconnaissance financière des certifications du personnel de sécurité

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

Reconnaissance financière de la polyvalence et la polyaptitude. Les équipes polyvalentes doivent bénéficier d'une classification spécifique et d'horaire correcte.

Conditions de travail

Investissement pour améliorer les conditions de travail.

Les salariés sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux incivilités. Des moyens négociés doivent être mis en œuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés (formation...).

Mise en place d'un code de conduite pour éviter les abus de la surveillance du personnel.

Dans le cadre de travaux d'agrandissement ou de rénovation nous demandons des dispositions spécifiques de suivie.

Temps de travail

Nous demandons la renégociation de l'accord sur le travail de nuit.

Les horaires doivent être précisés, dans les services, avec un délai d'au moins 6 semaines.

Les horaires îlots doivent être revus codifiés et respectés.

Le temps consacré aux planning doit se faire sur le temps de travail (conformément à la loi sur le travail effectif).





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

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

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

Limitation du travail de nuit, des nocturnes, des astreintes, du travail sur 6 jours. Les salariés travaillant de nuit doivent bénéficier d'une journée de repos payée compensatrice.

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

Pour le travail des jours fériés, il ne sera fait appel qu'à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Fermetures des établissements les veilles de fêtes à 18 h.

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures en période hivernale ou quand ils sont situés dans les zones difficiles.

Nous demandons l'abandon de l'accord de modulation. Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

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

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

Temps partiel

La polyactivité doit être relancé et accepté.

Chacun doit à l'embauche se voir proposer la polyactivité et le passage à 30 h ou avoir la possibilité de passer à 35h sur son rayon d'origine.

Les postes à temps complet libres ou créés devront être réservés en priorité aux salariés à temps partiel. Chaque refus doit être motivé par écrit.

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

Une journée de travail doit être au minimum de 4 heures. Les journées inférieures à 6 heures ne comporteront pas de coupure.

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

Congés divers

Elargissement à tous du droit de congés en période scolaire d'été et reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

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 avec retour au poste.

Le congé d'ancienneté supplémentaire, **calculés en jours ouvrables**, sera porté à 1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Social

Carrefour a signé la charte de la parentalité mais rien de plus n'est proposé aux salariés. La CFDT demande:

La mise en place d'un congé famille permettant de pallier aux incidents de la vie. Ce congé pourrait rassembler et améliorer les droits actuellement acquis.

Une assistance sociale pour répondre aux demandes de nombreux salariés.

Revalorisation du fond de solidarité et modification des règles.

Mise en place d'une aide sociale (chèque service..., participations aux frais de garde, mise en place ou de crèche et de halte garderie)

1 heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants et facilité réelle des horaires.

Complément de salaire dans le cadre d'un congé de présence parentale et du congé paternité de



l'allocation servie par les CAF.

Amélioration de l'accord Egalité Homme/femmes. Sur ce point nous avons déployés de nombreuses demandes (ci-jointe).

Santé

En cas de maladie ou d'inaptitude le salarié se trouve confronté à de nombreux problèmes non prévus par les accords. Nous demandons la mise en place d'une négociation spécifique afin de trouver des solutions.

Un livret précisant leurs droits doit être remis aux salariés. Remise à plat de la prévoyance dite aussi "mutuelle". Passer de 6 à 3 mois le délai d'ancienneté d'adhésion. Prolonger la mutuelle en cas de décès d'un parents ou en cas de licenciement pour inaptitude.

Prise en charge par l'employeur des augmentations à venir.

Aucune fiches de paye ne doit être en "négatif". Avance des prestations IJSS et APGIS pour les long arrêts maladie. Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail. La subrogation doit être maintenu pour les mi-temps thérapeutique.

Pas de réduction du repos supplémentaire et des primes pendant la durée du congé maladie.



Pour le calcul du délai de carence prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois, première étape à sa suppression. Exclusion des arrêts accident de travail pour le calcul du délai de 12 mois.

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

Une heure rémunérée en cas de don de sang.

Les salariés sont demandeurs d'une prévoyance **dépendance**.

Seniors/Retraite

La pénibilité au travail concerne particulièrement les salariés âgés qui peuvent par ce biais bénéficier d'un départ en retraite accéléré.

Les postes pénibles doivent être déterminés avec le CHSCT.

L'emploi après 60 ans, qui touche principalement les femmes, doit être pris en compte.

Les tuteurs doivent être choisis prioritairement parmi le personnel seniors. Ils doivent bénéficier d'un statut (niveau C) récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

Revalorisation de l'indemnité en cas de travail à temps partiel avec prise en charge des cotisations sur un temps plein pour les salariés seniors à temps partiel.

Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement.

Ces demandes font l'objet d'une plate-forme distincte sur certains points spécifiques.

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





Parentalité

Focus sur les demandes CFDT dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle hommes et femmes

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) ne sont qu'une étape dans les négociations.

Les "partenaires" sociaux se rencontrent régulièrement pour négocier divers accords.

Voici, par exemple, les demandes CFDT dans le cadre des négociations sur l'Egalité hommes/Femmes.

Le coeur de ces revendications étant lié à la parentalité, qui vous n'êtes pas sans le savoir est difficile à assumer dans le secteur de la grande distribution (horaires, travail du samedi et du dimanche, des jours fériés), et freine la représentation des femmes dans l'encadrement..

Objectif de féminisation de l'encadrement

L'objectif de 30 % de femmes dans l'encadrement au terme de l'accord sera maintenue. Une campagne de communication spécifique auprès des DM sera effectuée.

Promotions

Il sera fixé dans l'accord un objectif d'augmentation du pourcentage de promotions des femmes dans toutes les niveaux.

Enquête

L'entreprise procèdera à la réalisation d'une enquête afin de connaître les raisons qui pourraient inciter les femmes à ne pas prendre un poste dans l'encadrement et qu'elle serait les aménagements que pourrait leur proposer l'entreprise afin de les faire changer d'avis.

Métiers

Pour le recrutement, un effort particulier doit être fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes (exemple manager sécurité). mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Guide de la parentalité

Un livret reprenant l'ensemble des dispositions relatives à la parentalité sera rédigé et communiqué à l'ensemble des salariés.

CESU

Mise en place du Chèque Emploi Service Universel, ce qui offrira aux salariés un meilleur accès aux services à la personne

Aménagement de poste

Dès l'annonce de la grossesse de la salariée, les conditions d'exercice



de son métier et son poste de seront examinés (voir titre 4 de l'accord précédent). Concernant l'aménagement de poste celui concernera également les contraintes physiques, horaires ainsi que les risques psychosociaux.

Garantie de retrouver son poste suite à un congé maternité, d'adoption, parental

Au delà des obligations légales, la garantie de retrouver son poste lors du retour de congé fera l'objet d'un entretien avant le départ de la salariée. L'entretien prévu dans le cadre du titre 4 du présent accord, sera consigné dans un compte-rendu.

Retour de congé maternité, d'adoption, parental

Les salariés qui en font la demande seront reçus par la hiérarchie afin d'examiner des aménagements de leurs horaires prenant en compte leur nouvelle situation familiale.

Cette entretien fera également l'objet d'un compte-rendu.

Allaitement

Au moment de leur reprise du travail, certaines mères souhaitant poursuivre d'allaiter leur enfant La législation leur donne la possibilité de tirer leur lait pendant leur temps de travail à raison d'une heure par jour pendant la première année du bébé.

Nous demandons que cette heure accordée par la législation soit donné à la convenance du salarié (soit elle est prise en début de journée, soit elle est prise en fin de journée...). Cette heure leur sera payée. Nous demandons également qu'un local soit mis à disposition conformément aux dispositions légales.

Nocturnes

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 2 ans dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au de là de 20H jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant.

Absences de courtes durées

L'entreprise mettra en place un dispositif, de façon à ce que les salariés qui doivent quitter leur poste suite à un appel urgent (accident à l'école, maladie de l'enfant en cours de journée etc.), ne verront pas leur compteur impacté de façon négative du nombre d'heures qu'il leur reste à effectuer dans la journée.

Accès à la formation

La prime au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant pendant un formation (20 € + 10 € par enfant supplémentaire) sera revalorisée. Cette disposition sera expliqué dans le guide de la parentalité.

De plus, les date de formations se-

ront communiquées un mois à l'avance (au lieu de 21 jours).

D'autre part, les salariés seront systématiquement reçus afin d'évaluer leur besoin en formation à leur retour de congé maternité, d'adoption, parental.

Le DIF du salarié sera abondé de 7H (sans conditions d'utilisation des heures précédemment acquises).

Mobilité

La mobilité professionnelle des cadres féminins ayant des enfants en bas âge, peut être suspendue (si la salariée en fait la demande).

Le guide de la mobilité sera distribué à tous les cadres de l'entreprise.

PMA (Procréation Médicalement Assistée)

Compte tenu des contraintes imposées par les dates de traitements ou d'hospitalisation, les salariés qui en font la demande bénéficieront d'aménagement d'horaires pendant la durée de leur tentative de PMA.

Deux journées d'absences par année civile seront également présent en charge par l'entreprise.

Polyactivité

Dans une premier temps, nous demandons un vrai bilan sur ce dispositif qui nous semble péricliter. Dans un deuxième temps et si nécessaire une renégociation de ce dispositif doit être envisagé car il était destiné à lutter contre la précarité.

Texte de l'accord

Nous demandons que la rédaction de l'ancien accord soit revue afin de supprimer certains passages inutile, ambigus ou pas assez précis.

Il faudra également préciser que l'accord reste valide pendant sa période de renégociation.

La CFDT demande un accompagnement social afin que chaque salarié conserve un emploi, des

Emploi

conditions de travail décentes et ses avantages sociaux.

Un accord de GPEC "parcours d'évolution professionnelle", un accord de méthode sur le dispositif d'accompagnement des restructurations ont été signés, par la CFDT, le 21 décembre 2011.

Ils concernent tous les salariés du groupe Carrefour.

De nombreux points de notre plate-forme ont été intégrés. La CFDT fera en 2012 le constat de l'application de cet accord. En fonction des réponses apportées par la direction elle fera évoluer ses revendications.

Une demande essentielle

Aucun projet de restructuration ou de réorganisation ne doit être présenté sans un volet "accompagnement social".

Ce n'est toujours pas le cas comme nous venons de le constater avec le projet de réorganisation en 3 formats hypermarchés.



Pas un licenciement !

Un fond social pour l'emploi

10 000 euros
par poste
supprimé ou
modifié

La CFDT demande un accompagnement social afin que chaque salarié conserve un emploi, des conditions de travail décentes et ses avantages sociaux.

**Demandes en cours
d'évolution**



Emploi

Pas un licenciement !

Un fond social pour l'emploi

La CFDT Carrefour demande que pour chaque poste supprimé ou modifié par une restructuration ou une réorganisation l'entreprise verse une somme de 10 000 € dans un fonds de sauvegarde de l'employabilité.

Ce fonds est destiné à financer toute mesure de formation jugée nécessaire par le salarié dont le métier est classé « Métier sensible ». Il doit lui payer intégralement les formations qui lui permettront de s'adapter à un nouveau poste, de changer de métier dans l'entreprise ou d'acquérir un nouveau métier n'existant pas chez Carrefour.

Ce fonds pourra financer les mesures de mobilité jugées nécessaires, il devra aussi permettre aux salariés d'obtenir des conditions de travail décentes (matériel, transport, impact sur la vie de famille etc...) et de conserver leurs avantages sociaux suite à la réorganisation de leurs postes.

Les sommes correspondantes au nombre de salariés concernés seront versées à chaque établissement, et viendront en complément des montants existants actuellement dans l'accord de GPEC. Ainsi, un établissement dont 6 postes sont impactés, se verra doté d'un budget social supplémentaire de 60 000 €.

Les demandes des salariés seront présentées et débattues lors des réunions de chaque comité d'établissement.

Les sommes inutilisées seront reversées dans un fonds national géré par le comité emploi et GPEC. Celui-ci examinera les demandes complémentaires, provenant des magasins ayant épuisé leur fonds. Il décidera également des évolutions à apporter au règlement de fonctionnement de ce fonds.

La CFDT Carrefour demande que les subventions relatives aux projets ayant déjà commencé soient versées.

Amélioration de l'accord de GPEC

Pas de perte de salaire

La CFDT demande qu'un salarié touché par une restructuration ou une réorganisation ne subisse pas de perte de salaire. Ce principe s'applique dans le cas d'un changement d'horaires lié à une restructuration (ex: perte d'heures de nuit majorées).

En cas de nouvelle affectation dans son établissement, ou dans un autre établissement du groupe, une indemnité compensatrice reconstituant son salaire annuel sera créée (prime de vacances, prime de fin d'année etc.).



Formation

La direction devra mettre en œuvre un plan de communication destiné à promouvoir tous les dispositifs de formation.

Un salarié touché par une restructuration ou réorganisation, ne devra en aucun cas supporter des coûts liés à sa formation (quelque soit le type de formation).

Révision annuelle

Vu le rythme des réorganisations, l'accord de GPEC devra être révisé désormais tous les ans (actuellement tous les 3 ans).

DIF

Le décloisonnement du DIF doit être permis dans et entre toutes les sociétés du groupe. Les salariés doivent ainsi par leur droit individuel à la formation pouvoir accéder à n'importe quelle formation dans le groupe.

Les CIF demandant 2 périodes de formations seront acceptés et financés.

Certificat de qualification professionnel

Nous demandons la possibilité pour les salariés, d'accéder aux CQP dans toutes les sociétés du groupe.

Période de découverte

Cette période destinée à découvrir un nouveau métier, devra être portée à 21 jours (5 actuellement), en cas de demande du salarié.

Conditions de travail

Conditions de reclassement

Avant tout reclassement, le salarié pourra bénéficier d'une visite médicale. De plus, chaque poste proposé sera présenté au CHSCT afin que celui-ci fasse des recommandations sur les aménagements nécessaires.

Horaires de travail

En cas de changement de poste, les salariés concernés bénéficieront d'aménagements de leurs horaires, pendant une durée de 6 mois. Ceci afin de pallier à d'éventuelles contraintes familiales.

Indemnisation

Revalorisation des indemnités supplémentaires de départ volontaire

Création d'un pallier pour les salariés ayant plus de 30 ans et 35 ans d'ancienneté (actuellement plafonné à 25 ans), et revalorisation de l'ensemble du dispositif.

Indemnité de départ volontaire

Le mode calcul de l'indemnité volontaire conventionnelle sera communiqué aux élus de chaque société. Elle devra être supérieure au montant prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Autres disposition

Indemnité de sauvegarde de l'emploi et d'installation

Le montant de ces primes sera majorée selon un barème tenant compte du nombre de personnes composant le foyer du salarié concerné.

Métiers sensibles

Le comité emploi et GPEC peut proposer la classification d'un métier en « métier sensible ». Lorsque cette demande sera formulée par la majorité absolue des représentants des organisation syndicale, la direction appliquera l'article 10. Il pourra aussi définir le type de mobilité proposé pour chaque projet, ainsi que la période de volontariat.

Priorité d'embauche

En cas de création de nouvelle société ou activité, les salariés sont prioritaires sur toutes embauches extérieures.

Mobilité

La mobilité doit intervenir dans un délai de 2 mois (actuellement 3) lorsque la décision est prise. Sauf cas particulier.

Congé de mobilité





La durée du congé sera portée à 9 mois (6 mois actuellement). En cas de reprise ou création d'entreprise, elle sera portée à 12 mois (9 actuellement).

Examen des candidatures a la mobilité interne

Le délai de réponse motivée à la candidature du salarié, sera ramené à 21 jours (45 jours actuellement).

Seniors

La prime de l'accord sénior, permettant aux salariés de plus de 54 ans, de réduire leur base contrat doit être considérablement revalorisée lorsque le poste du salarié est impacté par un projet.

Mesures complémentaires

Les dispositions complémentaires à l'accord de GPEC, des projets TBO et décoration des hypermarchés et SAVR, doivent être intégrées à l'accord, ainsi que les mesures complémentaires mises en place pour le reclassement des salariés handicapés.

Informations

Plaquette d'information

Distribution au personnel une information personnalisée de leurs droits par le biais d'un livret style "des atouts pour tous" (non fait en 2010 bien que figurant dans l'accord),

Formations GPEC

Une formation sur l'accord GPEC sera dispensée par une entreprise de formation extérieure, à tous les salariés concernés ainsi qu'à l'encadrement et à la représentation du personnel.

Bourse de l'emploi et CAP CAREERS

Un diagnostic de ces deux outils et un recensement des dysfonctionnements devra être effectué. Les employés devront être intégrés dans CAP Careers (le dispositif de gestion de carrière réservé pour l'instant aux cadres).



Représentation du personnel

Transparence

L'entreprise s'engage à informer les élus de tous les tests en cours, même si un le test n'a lieu que dans un seul établissement.

Chiffrage des restructurations

Pour chaque restructuration, l'entreprise s'engage à communiquer aux comités centraux d'entreprise et comité d'établissement, le coût et l'économie escomptée, ainsi que l'objectif à atteindre par le projet.

Bilan de l'accord

Nous demandons qu'un bilan des mesures de GPEC dispensées aux salariés depuis l'entrée en vigueur de l'accord actuel, soit présenté au comité emploi et GPEC.

Information CE

Après le début d'une restructuration, un point sera mis à l'ordre du CE chaque mois. La direction devra présenter chaque mesure mise en oeuvre GPEC pour les salariés concernés par la restructuration.

Réunion d'information collective et entretien individuel

Les élus qui le souhaitent, peuvent assister aux réunions d'information collectives prévues dans l'article 10 (qualification en métiers sensibles). Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel au cours de son entretien individuel.

Suivi des salaires des salariés reclassés

6 mois après la fin de la période de volontariat, la situation de chaque salarié touché par une restructuration sera présentée en C.E.

Crédit d'heures

Les élus CE, DP et CHSCT, ainsi que les délégués syndicaux et les représentants syndicaux doivent bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, afin leur donner plus de temps pour travailler sur la multitude de projets mis en oeuvre.

Commission de suivi de l'accord

Une commission paritaire sera créée afin de permettre aux salariés d'effectuer un recours quant à l'application de l'accord.

Carrière des élus

L'entreprise s'engage à négocier dans les accords de droits syndicaux de chaque société (en créer un s'il n'en existe pas), le déroulement de carrière, et la sécurisation du parcours professionnel des représentants du personnel.

SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL



ENCADREMENT

Rémunérations

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement

Ces demandes font l'objet d'une plateforme spécifique encadrement qui vient compléter la plateforme générale CFDT.

Elle a été rédigée par l'équipe encadrement CFDT.



Salaire

La CFDT demande que le salaire des cadres soit différencié en deux volets,

- le premier basé sur une partie collective et négocié chaque année. Cette augmentation étant attribuée à tous les cadres sans distinction
- le second axé sur une composante individuelle dont les critères seront négociés.

Afin de permettre aux cadres de retrouver du pouvoir d'achat la CFDT demande une augmentation généralisée des salaires individuels de 5 %.

En ce qui concerne les augmentations individuelles nous demandons:

- que soit défini la masse salariale qui y sera consacrée et son augmentation par rapport à l'année N-1 et que soit portée à notre connaissance le nombre de cadre entrant dans cette masse salariale.
- qu'en cas d'augmentation en dessous du niveau de l'augmentation générale, la décision de la hiérarchie soit motivée par écrit et par un entretien individualisé avec le supérieur hiérarchique et le directeur de magasin.

En ce qui concerne les cadres et agents de maîtrise détenant des mandats syndicaux nous demandons que cessent les discriminations salariales conduisant à des augmentations minimales et une absence de la part B3 du bonus.

Grille de salaire minima

Nous demandons une augmentation substantielle des minimas de la grille.

Nous demandons la mise en place de la grille par échelons afin de mieux suivre les évolutions de carrière.

Le salaire minimum d'un salarié reconnu comme cadre ne doit pas être en des-

sous du plafond de la sécurité sociale (3031 euros au 1er janvier 2012).

Bonus des cadres

Actuellement l'entreprise décide unilatéralement des modalités et du montant du bonus. La CFDT demande

- que le bonus fasse l'objet d'un accord afin d'encadrer sa pratique.

- L'inscription du bilan des bonus dans le bilan social

- un entretien permettant au salarié de connaître le *chemin d'accès* pour obtenir le maximum de la B3.

En attendant cet accord, le détail et le calcul du bonus, ainsi que les motivations, au terme de la réalisation du bonus et de son paiement doivent être remis aux personnes concernées en début d'année.

Les engagements annuels doivent être respectés, signés des deux parties en début de période, et non modifiables. Ils doivent respecter l'article L 3121-46 du code du travail.

Divers

Nous demandons que soit pris en compte pécuniairement la charge de plusieurs magasins ou rayons.



Social

Emplois

Nous constatons que les nouvelles réorganisations programmées dont le projet MBC vont avoir de nombreuses conséquences négatives sur l'emploi de l'encadrement. Nous demandons des explications sur la stratégie du groupe.

De moins en moins de manager métiers et service et de plus en plus d'équipes à s'occuper. Nous demandons que soit clarifié le seuil d'employabilité de l'encadrement

Nous demandons une réelle formation de l'encadrement sur les accords GPEC et de méthode.

Quand un poste encadrement est à pouvoir dans le magasin nous demandons qu'il soit proposé en priorité aux cadres dudit magasin

Contrat

Les réorganisations des méthodes de travail, comme le projet commerçant, remettent en cause le travail en forfait jour. En effet l'article L 3121-43 du code du travail n'est plus respecté les cadres n'ayant plus de réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, ils doivent respecter des contraintes horaires, ils perdent leurs responsabilités.

Classifications

Nous constatons une volonté de baisser les classifications en faisant occuper des postes d'encadrement par des niveaux IV ou des managers débutants. Le respect des classifications est un point essentiel des accords d'entreprise

Pour les cadres diplômés et à fort potentiel, dont le poste de travail a une spécificité, négociable à l'extérieur de l'entreprise (exemple : pharmacien, chef sécu,...) nous demandons une reconnaissance de leur métier et une embauche sur la base des pratiques de leur branche professionnelle.

Qu'est-ce qu'un agent de maîtrise ? Dans les faits, toutes sortes de situations cohabitent. Nous souhaitons que le point soit fait et cette situation éclaircie.

La période d'essai du stagiaire manager au niveau 7 A doit être de 3 mois. La période d'accueil doit être ramené de 1 an à 6 mois.

Egalité professionnelle

Les femmes sont peu nombreuses dans l'encadrement ou limités dans cer-

taines fonctions. Nous demandons une véritable stratégie pour une égalité des chances.

Nous demandons la réduction significative des disparités salariales Hommes/Femmes occupant des fonctions identiques et des responsabilités comparables.

Mobilité

Pour une mobilité intelligente !

La mobilité doit passer par une réelle écoute des cadres et tenir compte des souhaits exprimés. Elle doit correspondre à une promotion et une augmentation de la rémunération.

Nous demandons à ce que les règles soient définies et codifiées par accord particulièrement l'utilisation de la bourse de l'emploi dont l'évolution doit être codifiée.

Il doit être tenu compte des obligations scolaires, du délai de réflexion qui doit être au minimum d'un mois (art 4-4 de l'accord de branche), d'un délai de prévenance (art 5-4 de l'accord de branche). En cas de force majeure ou pour un motif impératif la mutation doit être différée.

Horaires

Toujours des problèmes de repos, d'amplitudes, de travail de nuit...

L'entreprise doit rappeler aux di-

recteurs que les cadres sont autonomes dans leur organisation. Il leur appartient donc de gérer leurs horaires conformément à leur statut et à leur charge de travail. Tout cadre doit avoir accès à Pleiade afin de suivre sa gestion de temps.

Pour améliorer la situation des cadres nous demandons:

- Suppression de la permanence magasin pour les niveaux VII et clarification de cette permanence.

- Majoration du travail de nuit en tenant compte des avantages accordés aux autres catégories du personnel (accord de branche article 5.2).

- Limitation des journées exceptionnelles et indemnisation équivalentes à celles des employés (dimanche, jours fériés, inventaires, permanences, travail de nuit, astreintes...)

- Quand un cadre est amené à travailler sur 6 jours, il doit avoir le choix de le prendre soit en repos, soit en jour payé majoré.

- Respect de l'amplitude de repos (11 heures)

Formations

Pour améliorer les relations entre l'encadrement et les employés renforcement des formations en ce qui concerne le management et le droit du travail: convention collec-

tive, accords d'entreprise, GPEC...

Jours d'ancienneté

Unification des jours d'ancienneté afin que les cadres soient au même niveau que les employés.

Séniors

Nous demandons que soit aligné les dispositions de l'accord senior employés aux cadres particulièrement en ce qui concerne les nocturnes, le travail de nuit, le samedi de repos.

Tutorat

Le temps passé par l'encadrement aux fonctions de tutorat doit être considéré assimilé à du temps de travail.

Prévoyance

Les salariés dans leur ensemble sont demandeurs d'une prévoyance **dépendance**. Nous proposons de la tester dans l'encadrement.

Réflexion sur la mise en place d'une prévoyance « surcomplémentaire » pour l'encadrement

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL

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



Revendications 2012

CFDT

Intéressement
500 euros
minimum
supplément

+ 5%
au 1er janvier
en une fois

Respect
des
décisions de
justice.

Titre
restaurant
9 euros
minimum

Chèques
vacances

Remise
sans
plafond

Vendeurs
Salaire mini-
mum, garantie
rémunération

Niveau
C
pour tous

Volontariat
Jours fériés
payé double

*Respect des particularités
régionales ou locales*

Primes
améliorées
13^e mois, astreinte
...

Prime
de transport,
de travaux, de
salissure...

Prime
médaille
du travail
300 à 1000
euros



**Respect des
accords et
des lois**



**Congés
famille**



**Santé
et sécurité
au travail**



**Concilier
horaires et
vie de
famille**



**Humanisation
des rapports
sociaux**



**Harmonisa-
tion des accord
et des statuts**



**Formation
qualifiante
reconnue**



**Préserver
l'emploi**



**Recon-
naissance
des métiers**



**Améliora-
tion de la
mutuelle**



**Condi-
tions de
travail**



**Social
Aide à la
parentalité
Solidarité**

Employé ou encadrement, temps partiel ou temps complet, CDI ou CDD, nouvel embauché ou futur retraité, extérieur ou intérimaire, homme ou femme, vendeur ou gardien, assistante de caisse ou animateur de service... La CFDT est là pour TOUS

Encadrement CFDT

**Un
bonus
négocié**



**Augmen-
tation
garantie**



**Collective
et
Individuelle**



**Un
statut
reconnu**



**Un métier
reconnu**



**Une
place
reconnue**



**Formation
managériale
et sociale**



**Prévoyance
dépendance**



**Une mixité
réelle dans
tous les postes**



**Un salaire en
fonction des
horaires**



**Etre cadre ce
n'est pas être
corvéable à
merci**



**Mobilité
justifiée**



Edition
2012



CFDT
Demandes
salariales
et sociales

L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL