

La gazette des délégués CFDT Carrefour

**Pouvoir
d'achat**

Santé

**Conditions de
Travail**

**Respect
des lois**

Statut

Social

Emplois

Classifications

Remise sur
achat

Management

**NAO
2013**

**Cadres
Agents de
maîtrise
Employés**



NAO 2013

Carrefour principal bénéficiaire

Carrefour devrait bénéficier du crédit d'impôt de 20 milliards d'euros annoncé par le gouvernement dans le cadre du pacte de compétitivité.

Les salariés demandent leur part

Calendrier négociations 2013

28 janvier: Modalités et prévisions 2012

18 février: Présentations revendications

20 février: Réunion de réflexion sur la gestion des « Cadres »

12 mars: Négociation annuelle obligatoire

13 mars: Consultation de la délégation et des responsables nationaux CFDT

15 au 20 mars: Consultation des salariés par les délégués CFDT

21 mars: Consultation des délégués syndicaux CFDT

22 mars: Décisions des délégués nationaux Carrefour et de la fédération des services CFDT

23 mars: Décision CFDT

15 au 30 mars: possible mouvements de grève





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

Le mardi 12 mars 2013 à partir de 14 h, quatre organisations syndicales négocieront les accords 2013 avec les dix représentants de la direction (DRH, DRS, directeurs régionaux et magasin).

Dix représentants CFDT, élus à l'unanimité, représenteront les **124 sections CFDT Carrefour**

**Serge Corfa (DSN),
Sylvain Macé (DSN Chartres),
Thierry Babot (DSC Mérignac),
Edwige Bernier (DSC Sallanches)**

**Lorius Bruny (DS Cadre Lescars),
Patricia Dupré (DS Nice TNL)**

**Filippo Antichi (DS Noisy le grand)
Denise Franz (DS Thionville)**

**François Vidal (DS Cherbourg),
Rozenn Didier (DS Rennes-Cesson)**

**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 **jeudi 21 mars** 124 délégués syndicaux CFDT décideront de la signature ou non de cet accord et des actions à envisager en cas d'échec des négociations.

**Pour obtenir
plus**

**Mobilisons
nous !**



**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

**Notre RÊVE
Nos CONVICTIONS
Nos VALEURS**

On ne change pas des revendications qui gagnent !

Trop de demandes ?

Le reflet de l'écoute de chacun.

Tous ont le droit d'être entendu

De toujours la CFDT propose une **plate-forme revendicative** listant nos demandes d'amélioration des accords Carrefour. Réaliste et sans démagogie nos revendications sont actualisées chaque année afin de tenir compte des améliorations obtenues, des modifications juridiques et des évolutions de la société.

Nos demandes se veulent le reflet des attentes exprimées aux délégués CFDT par leurs collègues de travail. Expliquées, motivées tout au long de l'année, elles sont soumises aux votes des délégués CFDT (unanime en 2013)

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 ?

Elles ne changent pas; l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail

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 niveau boucher, la polyactivité ...

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

La direction puise dans nos revendications.

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



Nous voulons du pouvoir d'achat et des emplois !

En 2013 on nous parle, de nouveau, de la crise, de la mondialisation, des difficultés que traversent l'entreprise,... la faute à qui ? Surement pas celle des 61 000 salariés des hypermarchés. Monsieur Plassat veut reconquérir les parts de marché qu'ils nous donnent des bras et des sous !!

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

Notre emploi, notre pouvoir d'achat ne doit pas subir les conséquences de l'incompétence de nos dirigeants

Nous voulons un excellent endroit pour travailler !

Le quantitatif ne suffit pas il faut aussi du qualitatif .

La charge de travail ne faiblit pas. Le manque de bras aggrave nos conditions de travail. Carrefour affiche dans les magasins "un excellent endroit pour travailler" mais dans la réalité qu'en est-il ?

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.

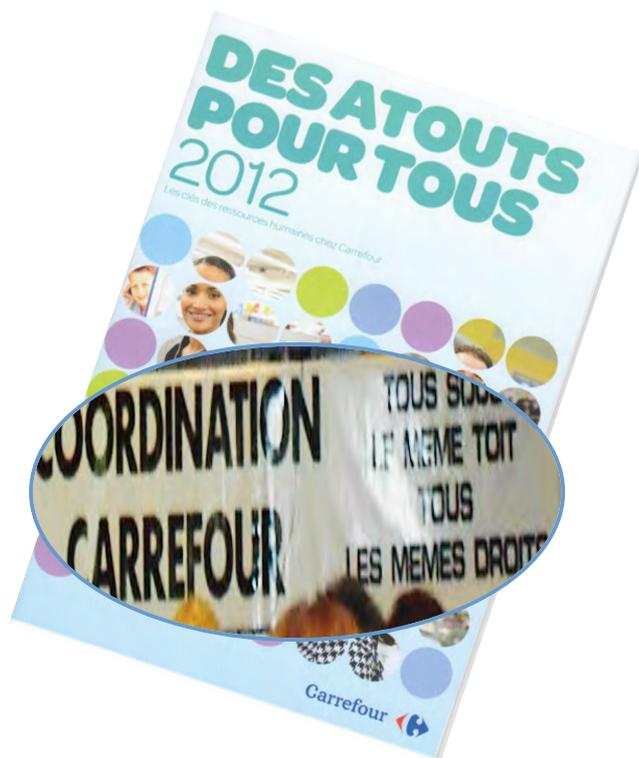
Sur le pouvoir d'achat, l'emploi et les conditions de travail ... il faut agir !

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



EGALITE: URGENCE

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



22 magasins ne bénéficient pas des accords Carrefour dont:

Avranches, Fougères, Issoire, Brives, St Jean de Luz, Cahors, Tarnos, Dax, Auch, Mt de Marsan

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

Accords d'entreprise Carrefour

Sociétés Hypermarchés (10)	189
Carrefour Hypermarché SAS	133
Continent 2001 SNC	18
Sogara	12
Hyparlo	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	23
SNDH	12
Sofidis (Avranches et Fougères)	2
Lv Dis (Issoire)	1
Monaco (hors droits français)	1
Guyenne et Gascogne	6
Hyper de la Vezere Sa (Brives)	1
Franchisés (changent d'enseigne parfois)	8
Provincia	3
Rms (Narbonne)	1
Sodimodis (Digne)	1
Corsaire (Ajaccio)	1
Divers	2

13 642 emplois de supprimés en 5 ans

Chaque magasin doit mettre en place un plan d'embauche qui permettra entre autre l'embauche des jeunes.

Engagement de l'embauche en CDI d'au moins 80% des contrats de professionnalisation

Une règle commune des départs anticipés pour le personnel doit être mis en place dans tous les magasins.

Dispense de travail pour les salariés proche de la retraite.

Mise en place d'un tutorat reconnu et rémunéré.

*74% de l'effectif est à temps complet et 96% en CDI.
Les étudiants représentent 3% de l'effectif.*

Effectif au 31/12/2007 : **74 710 salariés**
 (+ 4211 salariés par rapport à 2006)

Effectif au 31/12/2008 : **73 175 salariés**
 (- 1535 salariés par rapport à 2007)

Effectif au 31/12/2009 : **70 004 salariés**
 (- 3171 salariés par rapport à 2008)

Effectif au 31/12/2010 : **65 149 salariés**
 (- 4855 salariés par rapport à 2009)

Effectif au 31/12/2011 : **64 828 salariés**
 (- 321 salariés par rapport à 2010)

Effectif au 31/12/2012 : **61 068 salariés**
 (- 3760 salariés par rapport à 2011)

Effectif au 31/12/2013 : **?????**
 (- ??? salariés par rapport à 2012)

13 642 emplois de supprimés en 5 ans
 (18,25% de l'effectif)

3760 emplois supprimés en 2012
 (5,8% de l'effectif)

**2012 baisse du chiffre d'affaire
par rapport à 2011: 1,4%**

**2012 baisse des effectifs
par rapport à 2011: 5,8%**



EMPLOI: URGENCE



pôle emploi

Depuis 2007
Chiffre d'affaire
- 11,30 %
Effectifs
- 18,25 %

En 2012

le chiffre d'affaire a baissé de 1,4 %
les effectifs ont baissé de 5,08 %
les frais de personnel ont baissé de 2,6 %

L'entreprise taille dans ses effectifs sans commune mesure avec la baisse du chiffre d'affaire dont une partie est due à la baisse des marges sans diminution de la charge de travail.

*Résultat le client ne bénéficie pas du service qu'il est en droit d'attendre et fuit nos magasins !
15% de débit en moins par rapport à 2007.*

La croissance Carrefour viendra aussi par l'embauche de bras !



SALAIRE: URGENCE

Une grille de salaire qui ne ressemble à rien !

Magasins à la grille de référence Carrefour				
GRILLE DE SALAIRE (en €uro) Au 01 Janvier 2013				
Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V				
Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Durée de la période d'accueil
I A	9.430	9.90	1 501.76	0 à 6 mois
I B	9.458	9.93	1 506.21	Dès le 7ème mois
II A	9.430	9.90	1 501.76	0 à 6 mois
II B	9.510	9.99	1 514.50	Dès le 7ème mois
III A	9.430	9.90	1 501.76	0 à 12 mois
III B	10.165	10.67	1 618.82	Après 1 an
IV A	10.499	11.02	1 672.00	0 à 2 ans
IV B	11.266	11.83	1 794.47	Après 2 ans
V	11.933	12.53	1 900.37	
III Vendeur de produits et services	8.708	9.14	1 366.78	
II C	9.728	10.21	1 549.22	En application des accords
IV C	11.487	12.06	1 829.34	du 24/02/2005
IIIC Employés Fabrication boulangerie	10.572	11.10	1 683.63	En application des accords du 15/02/2012

Salaire d'embauche au smic. Il a été rattrapé deux fois par l'augmentation du smic en 2012.

Les niveaux 1A, 2A, 3A sont au même salaire. Il n'y a donc aucune différence dans leurs fonctions ?

Le 3A reste 1 an au smic alors que le 1A et 2A reste 6 mois ?

Pour une heure de travail, **5 centimes brut** d'écart de salaire entre un niveau 2B et 1B. **65 centimes brut** d'écart de salaire entre un niveau 3B et 2B. **2,05 euros brut** d'écart entre le salaire le plus bas (1A) et le salaire le plus haut (4C)

Au niveau 3C un vendeur de produits et service a un salaire inférieur de 72 centimes au smic horaire. Au niveau 2C un salarié touche 22 centimes de plus qu'au 2B.

Un boulanger en bénéficie pas du 3C alors qu'un boucher en bénéficie. Un employé du drive n'existe pas dans les accords d'entreprise. Un agent de sécurité est "surdiplômé" pour un niveau 2....

L'entreprise doit revoir en profondeur l'échelle de la grille de salaire, le montant des salaires et les classifications



Des plus à obtenir ou à améliorer pour augmenter notre pouvoir d'achat

Des accords obtenus à améliorer !

La grille de rémunération

L'intéressement,

La participation de groupe

Les abondements sur les plans d'épargne entreprise

Les primes fixes: prime de fin d'année, de vacances, complément de prime de vacances...

Les primes variables pour les cadres et consort

L'indemnité compensatrice (pour les anciens)

La rémunération variable calée sur des objectifs à atteindre pour les vendeurs de produits et services.

La remise sur achat

Le titre restaurant

Les oeuvres sociales du CE

La participation employeur à la prévoyance

La participation employeur au logement

La rémunération comprend bien des éléments autres que le salaire. Autant de leviers sur lesquels la CFDT ne se prive pas de jouer pour augmenter votre pouvoir d'achat.

Nous avons obtenus de nombreux avantages que nous continuons à faire revaloriser chaque année (en 2011 le titre restaurant, en 2012 la remise sur achat...) mais...

Il nous manque toujours dans notre panier:

Une carte "salarié"

Une prime liée à la médaille du travail

Une participation employeur aux chèques vacances

Une prime de transport pour tous

Une prime dite de travaux

La distribution gratuite d'actions Carrefour

Une aide plus importante pour les oeuvres sociales

Déploiement des caisses libre-services et du scan'lib, ligne bleue, file d'attente unique...



*Un métier qui se dévalorise,
des effectifs qui jouent
au yoyo,
la montée des incivilités,
des horaires îlots qui
n'existent plus,
la polyactivité qui
stagne,
des conditions de travail
qui mènent au stress et
aux TMS,
Une rémunération de
plus en plus faible*

...

**Les caissières
Carrefour oubliées
du statut collectif.**

**Pour la CFDT les
caisses sont une
priorité...dès
maintenant.**

**Il faut dans un
premier temps
revoir les horaires
en caisse dont le
fonctionnement
des îlots caisses.**



SECURITE : URGENCE

De plus en plus de braquages et d'incivilités dans les magasins, que fait la direction ?

Un semestre en 2012!

Quatre blessés légers Carrefour Noisy-le-Grand

Carrefour Maubeuge : employée séquestrée

Braquage à Carrefour St Egrève

Braquage au Carrefour le Merlan

Braquage à Carrefour Port de Bouc

Nouveau braquage à Stains

Braquage raté à Chartres

Pontault : la bijouterie de Carrefour braquée

Hold up au Carrefour Market de Deauville, de Bessèges, de Pissevin, Mazère, Bonnières, Lézignan-Corbières, Tarnos..

Braquage dans un Carrefour City à Toulouse, Grenoble, Rouen, Annecy, Lille, Poizat

...

Braquage galerie de Carrefour Vitrolles, Avignon, Nîmes, Aix les milles, Gd Littoral...

Stoppons la violence que subit les salariés en mettant en place les moyens nécessaires à leur sécurité

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, bouton d'urgence, soutien des salariés et plaintes, plan de sécurité, mesures dissuasives, cellule psychologique...).

Moyens au personnel de sécurité pour exercer leur métier

Une prime de risque pour les salariés victimes de l'insécurité et pour le personnel chargé de cette sécurité

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



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 (ex 50 €).

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 et 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...**). **Extension aux retraités Carrefour.**

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 calcul des primes: **13ème mois, prime de vacances et complé-**

ment de prime de vacances. (intégration de l'indemnité compensatrice, période de référence, présence des salariés...)

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).

Amélioration de la prise en charge de l'entretien des tenues de travail.

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.

Prime de risque pour les agents de sécurité

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 abondement 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 de produits 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.



Emplois

Devant l'ampleur des suppressions de poste la CFDT a élaboré une plate-forme spécifique pour améliorer les dispositifs existants sur l'emploi.

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

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

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

Humanisation des rapports sociaux

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

Dans le cadre de l'accord **santé au travail** nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés, **particulièrement** sur les risques psychosociaux qui 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.

De nombreux accords ne fonctionnent pas ou peu, ils seraient temps d'une remise à plat et d'une relance pour des accords comme la polyvalences, les horaires



îlots, le décloisonnement des formations DIF, la journée retraite, le fond de solidarité, le CESU.

Litiges juridiques

Il reste toujours des litiges sur l'application des accords présentés devant les tribunaux.

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.

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 licenciement et 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 permettre 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.

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.

En cas d'absence pour maladie le congé payé ne sera pas réduit.

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.

Une heure rémunérée en cas de don de sang.

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



Au vu de leur importance ou de leur complexité certaines demandes font l'objet d'une plate-forme distincte.

Parentalité

La parentalité est difficile à assumer dans le secteur de la grande distribution. L'entreprise doit le reconnaître en prévoyant des mesures spécifiques.

Seniors/Retraite

Une revendication prioritaire : la révision des cotisations retraités dont le coût représente parfois 20% du montant de la retraite.

Emploi

Une demande essentielle: Aucun projet de restructuration ou deréorganisation ne doit être présenté sans un volet "accompagnement social".

Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement trop souvent les oubliés des négociations.

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

La parentalité est difficile à assumer dans le secteur de la grande distribution (horaires, travail du samedi et du dimanche, des jours fériés),

La CFDT a donc élaboré une plate forme revendicative sur ce sujet.

Plusieurs points ont été intégrés lors des négociations égalité hommes-femmes du 18 mai 2012 ainsi que lors des NAO 2012

Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir...

Enquête

L'entreprise doit procéder 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.

CESU

Amélioration du Chèque Emploi Service Universel, qui offre 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 travail seront examinées. 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 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



**COORDINATION
CARREFOUR**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

compte leur nouvelle situation familiale. Cet 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-delà 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 une formation sera revalorisée.

De plus, les dates de formations seront 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 (pas simplement en cas d'absences supérieures à 1 an). 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).

PMA (Procréation Médicalement Assistée)

Compte tenu des contraintes imposées par les dates de traitements ou d'hospitalisation, les salariés

qui en font la demande bénéficient d'aménagements d'horaires pendant la durée de leurs tentatives de PMA depuis le dernier accord. Ils pourront également positionner des congés à cet effet.

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

Polyactivité

Dans un premier temps, nous demandons un vrai bilan sur ce dispositif qui nous semble se détériorer.

Dans un deuxième temps et si nécessaire une renégociation de ce dispositif doit être envisagée car il est destiné à lutter contre la précarité.

Commission égalité hommes/femmes et pilote.

Les membres de la commission magasin ainsi que le pilote doivent disposer de crédits d'heures (en dehors de la réunion prévue) afin de préparer leur rapport, populariser l'accord et promouvoir les actions en matière d'égalité H/F.

Changement des rythmes scolaires

En cas de changement des rythmes scolaires, une réunion sera organisée afin de mesurer son impact sur les horaires des salariés, et de prendre des mesures permettant de concilier vie de famille et travail.



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.



Emploi

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

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 leur 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.

Amélioration de l'accord de GPEC

Tout salarié touché par la suppression de son poste dans un établissement ou dans un nombre restreint d'établissements doit bénéficier d'un accompagnement social.

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 (quel que soit le type de formation).

Révision annuelle

Vu le rythme des changements de stratégie, 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 tous les établissements et pour tous les métiers. 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 l'extension des CQP afin qu'ils soient accessibles à la majorité des salariés.

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 dispositions

Indemnité de sauvegarde de l'emploi et d'installation

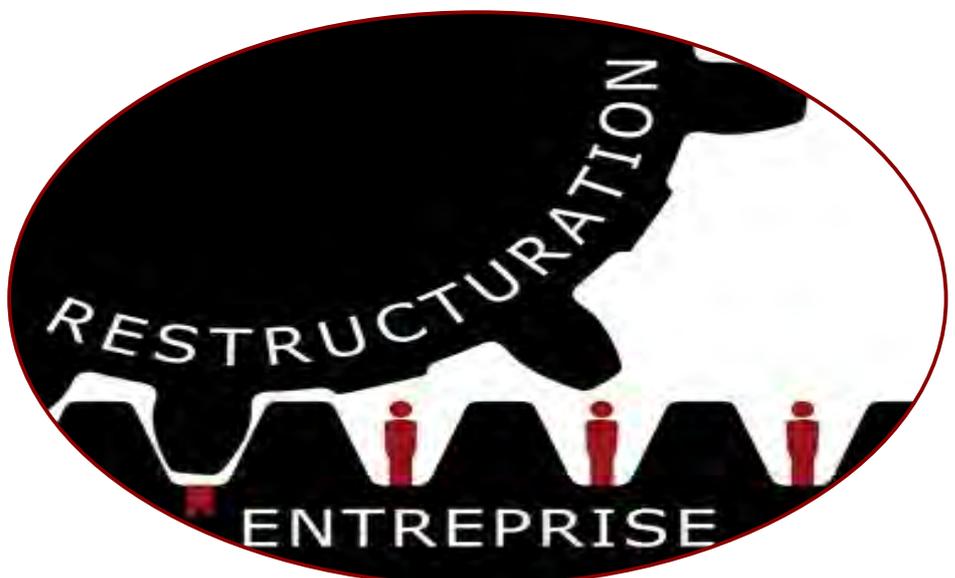
Le montant de ces primes sera majoré selon un barème tenant compte du nombre de personnes composant le foyer du salarié concerné.

Métiers sensibles

Le comité emploi et GPEC peut proposer la classification d'un métier en « métier sensible ». Cette demande pourra être formulée par la majorité des représentants des organisations syndicales. 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 so-





ciété 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 à la mobilité interne

Le délai de réponse motivée à la candidature du salarié, sera ramené à 21 jours (1 mois 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 mises en place pour le reclassement des salariés handicapés doivent être intégrées.

Informations

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 œuvre GPEC pour les salariés concernés par la restructuration.

Entretien individuel

Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel au cours de son entretien individuel (entretien prévu à l'article 15 de l'accord GPEC).

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 œuvre.

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**



Seniors et jeunes

La loi oblige à des négociations spécifiques à certaines catégories de salariés.

C'est ainsi que chez Carrefour il y a des textes spécifiques aux femmes, aux handicapés, aux jeunes, aux seniors... mais aussi aux vendeurs, à l'encadrement...

La CFDT tout en négociant des droits pour ces populations reste attentive à ce que les droits obtenus pour certains ne viennent pas à l'encontre des autres.

Pas question en améliorant la vie de certains employés de créer, pour d'autres, des contraintes.

Nous devons penser à tous et c'est ce que font vos élus CFDT.

Indicateurs

Pour la CFDT ces indicateurs doivent tenir compte de la pénibilité du poste, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et dans le poste et de l'âge du salarié.

Outre les indicateurs prévus dans l'accord de 2009, deux indicateurs seront créés:

- un indicateur du nombre de promotions concernant les salariés de 50 ans et plus rapporté au nombre total de promotions et ce dans le but d'éviter toute discrimination liée à l'âge

- un indicateur de pourcentage des seniors ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année, par tranche d'âge de 5 ans (45, 50, 55, 60 et +)

Contrat de génération

En ce qui concerne le contrat de génération particulièrement l'emploi des jeunes. L'accord interprofessionnel prévoit qu'un diagnostic intergénérationnel quantitatif et qualitatif sera dressé avant les négociations. En attente de la mise en place de ce diagnostic et du texte de loi, la CFDT reviendra au moment voulu sur ce point tout affirmant dès à présent que les points essentiels sont l'emploi des jeunes, l'accompagnement et la formation.

Cadres seniors

Les revendications CFDT sont pour tous: employés, maîtrises et cadres. L'entreprise doit permettre aux cadres de bénéficier des mêmes droits que ceux négociés pour les employés.

Compte tenu de la spécificité de leur statut, Carrefour doit mettre en place des modalités permettant l'utilisation de ces droits.

Améliorations conventionnelles

Prime médaille du travail

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

Allocation de départ à la retraite

Le texte de l'accord étant sujet à interprétation pour les personnes pouvant bénéficier d'un départ en retraite anticipé pour carrière longue nous souhaitons que ce texte soit actualisé.

L'allocation de départ en retraites est calculée sur la base des indemnités de licenciement. Aucune raison ne justifie que les modalités de calcul des employés soient différentes de celles des cadres. Nous demandons que le mode de calcul soient unifié en ce qui concerne le plafonnement (6 et 18 mois) et le calcul (3/10e et 8/10e)

Remise sur achat

Les salariés retraités ont contribué par leur travail à la réussite de l'entreprise. Nous avons tout intérêt de les conserver comme client après leur départ de l'entreprise. Nous souhaitons qu'ils continuent de bénéficier des avantages accordés aux employés sur la remise sur achats. Avantages que l'entreprise accorde commercialement à de nombreux salariés d'autres entreprises alors pourquoi pas aux anciens salariés !!

Dépendance

Qui parle âge et vieillissement parle dépendance. De plus en plus de salariés ont et auront à prendre en charge leurs parents vieillissant. Ils devront être eux même pris en charge dans l'avenir.

Nous demandons la mise en place d'une prévoyance dépendance dans l'entreprise.

Sensibiliser et communiquer

Mise en place d'une commission de suivi chargée de veiller à l'application des engagements particulièrement sur l'emploi et la formation.

Le salarié senior sera informé à

chaque étape liée à son âge des avantages de l'accord senior.

Une journée "portes ouvertes" prise sur le temps de travail sera organisée pour que les seniors puissent s'informer de leurs droits

Un véritable dispositif de suivi et de relance sera mis en place pour les salariés n'ayant pu assister aux réunions "retraite".

Afin de permettre aux salariés d'être informés sur leurs droits à la retraite, outre la journée de formation, l'entreprise fournira aux salariés :

- une assistance sur les démarches auprès des organismes sociaux, un guide sur le dispositif retraite, un relevés de point de la retraite complémentaire, les dispositions sur le PERCO et sa sortie en rente ainsi que sur le congé de fin de carrière institué par le compte épargne temps

Emplois et recrutement

Objectifs quantitatifs:

L'entreprise s'engage à maintenir le taux d'emploi des plus de 55 ans.

L'entreprise s'engage au terme de l'accord, que les recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) atteignent 5% de l'ensemble des recrutements dont 2% pour les salariés de 50 ans et plus.

Objectifs qualitatif:

L'entreprise s'engage à donner la raison de non recrutement de senior candidat à un emploi ou à un poste.

Carrefour mettra en place un partenariat avec Pôle emploi.

Tout senior recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent ou tuteur. Ce parcours sera rénové et soumis pour appréciation aux instances

représentatives du personnel.

Evolution des carrières professionnelles

L'entretien seconde carrière:

Cet entretien est proposé à différentes étapes de la carrière des salariés particulièrement à 45 ans, 50 ans, 55 ans, 60 ans et jusqu'à la fin de sa carrière. A ces différentes étapes un questionnaire spécifique est établi.

A partir de 55 ans l'entretien se déroule avec le responsable hiérarchique du salarié mais aussi le Responsable des ressources humaines du magasin afin d'envisager une nouvelle orientation si le salarié le souhaite.

Conditions de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Tous les salariés de plus de 50 ans bénéficieront d'une visite médicale annuelle afin de renforcer la prévention particulièrement les conséquences physiologique liées à l'âge

Les salariés de plus de 55 ans souhaitant bénéficier du bilan de santé de la sécurité sociale bénéficieront d'une journée d'absence rémunérée pour se rendre à ces examens.

Des actions de formation sur le thème de la santé seront organisées et bénéficieront en priorité aux salariés seniors.

Afin de favoriser la continuité de l'activité professionnelle des salariés seniors de plus de 50 ans, diverses mesures seront prises.

Le CHSCT portera une attention particulière à la pénibilité des postes pour les salariés de plus de 55 ans. Il déterminera les postes concernés. Un bilan annuel des actions menées (amélioration et pré-

vention) en faveur des seniors sera présenté au CHSCT.

Le parc de matériel sera adapté au travail des salariés seniors (tire électrique, prévention TMS...)

En cas de demande d'un ou plusieurs salarié sur un problème de pénibilité ou d'adaptation lié à l'âge, leur poste de travail fera l'objet d'une analyse approfondie afin de leur proposer des solutions adaptées.

Ils bénéficieront prioritairement de l'adaptation ou l'aménagement de leur poste de travail afin de leur permettre de continuer à travailler sur leur poste d'origine ceci suivant les préconisations du médecin du travail

Ces salariés seront intégrés dans la plate forme d'établissement prévu à l'accord handicap.

Des spécialistes capables d'apporter une expertise pour prendre en compte les spécificités de chaque situation seront sollicités

Des aménagements organisationnels seront effectués

Temps de travail

Travail à temps complet

Aucun salarié ne doit être à temps partiel non choisi.

Les salariés de plus de 55 ans qui le souhaitent peuvent demander le bénéfice d'un passage complet sur le même poste de travail.

Les salariés demandant un retour à temps complet, bénéficieront de la rémunération (revalorisée) qu'ils avaient avant leur passage à temps partiel particulièrement en ce qui concerne l'indemnité compensatrice.

Passage à temps partiel

Pour faciliter la transition entre emploi et retraite, sur la base du strict volontariat, les salariés pourront demander de cesser progres-

sivement leur activité par un passage à temps partiel dont la durée sera déterminée par le salarié.

Une simulation de revenu sera remise à chaque salarié avant sa prise de décision définitive.

L'entreprise prendra en charge le coût des cotisations (assurance vieillesse, retraite complémentaires...) sur la base d'un temps complet pour tous les salariés seniors étant ou passant à temps partiel.

Sur les avenants de contrat de travail devront être actées les jours travaillés, les horaires de travail ainsi que le jour de repos hebdomadaire.

Compensation réduction du temps de travail

Le montant des primes forfaitaires dans le cadre d'une réduction du temps de travail des seniors sera revalorisé particulièrement dans les postes pénibles.

Ces primes seront revalorisées dans les mêmes conditions que les augmentations salariales conventionnelles ou légales.

24 mois avant leur départ en retraite les salariés pourront demander la réduction de leur temps de travail. La perte de salaire due à cette réduction du temps de travail sera complétée par l'entreprise à hauteur de 90%.

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté bénéficieront de cette mesure 36 mois avant leur départ en retraite

Les salariés seniors handicapés bénéficieront de la possibilité d'un passage à temps partiel compensé à 90% à partir de 50 ans.

Transmission

La transmission des savoirs et des compétences passe par le développement du tutorat

Les tuteurs ou référents doivent être choisis prioritairement parmi

le personnel senior. Cette fonction doit être reconnue et valorisée.

L'accord doit définir un pourcentage de tuteurs ou référents employés et cadres par magasin.

Une formation spécifique et un guide à destination des tuteurs et des référents seront mis en place ou améliorés

La charge de travail du tuteur ou du référent doit être allégée afin de lui permettre d'exercer cette fonction.

Fin de carrière

Afin de permettre aux salariés en fin de carrière d'alléger leur charge de travail et de préparer leur retraite il sera proposé diverses possibilités permettant cette transition

Cessation anticipé d'activité

Pour les salariés proche d'un départ en retraite **une cessation anticipé d'activité complète sera envisagée.**

Il sera accordé aux salariés en fin de carrière un temps de repos, à prendre avant le départ en retraite. Celui-ci sera fixé à un trimestre pour dix ans de pénibilité, chaque tranche supplémentaire ouvrant droit à un trimestre complémentaire.

Transition et formation

Afin que le salarié puisse se préparer à une retraite active il lui sera proposé une formation de 120 heures. A cette occasion il lui sera possible d'utiliser son DIF.

L'entreprise facilitera la prise de congés et absences solidaires (congé de solidarité internationale, congé de service civique, congé mutualiste, congé de représentation). En échange de l'engagement du salarié dans des activités associatives l'entreprise participera financièrement aux absences des salariés seniors.



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 2013

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
et plus
d'avanta-
ges

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, vacances,
astreinte ...

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

Prime
médaile
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
2013



Nous
refusons de
nous serrer la
ceinture

L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL