



**2011: Un bon cru ?
Ca s'annonce bien !**

*L'action des salariés Carrefour en avril 2010 (CFDT seule)
et avril 2011 (CFDT, FO, CGT) portent leurs fruits !*

Encore quelques semaines et nous saurons si l'année 2011 sera un grand cru social.

Depuis le début de l'année 2010 nous engrangeons de bons résultats sociaux dans les négociations.

Ne baissent pas la garde, 2012 sera une année difficile vu les résultats économiques 2011
(intéressement, participation...)

**Titre
restaurant**



**2010:
+2,24%**



**Rem.
vendeurs**



**220€
supplément
intéressement**



**Remise
10%**



**Echelon
1C et 3C**



**150€
prime dividende**



**Augmen-
tation en une
fois**



**Complément
vacances =
Prime d'ancien-
neté**





Complément vacance, la CFDT entendue sur l'ancienneté

*L'ancienneté
et la compé-
tence acquise
par les sala-
riés au fil des
années com-
mencent à
être recon-
nue.*

*L'ancienneté
sera le critère
choisi dans
le cadre de
l'attribution
du complé-
ment de
prime de va-
cances.*

En 2010 vous avez, avec la CFDT, refusé la prime à "l'abattage" sanctionnant les plus faibles et rappelé vos valeurs de solidarité et d'humanisme.

En 2011 il nous a fallu trouver des arguments face à ceux qui voulaient remettre le couvert et proposer un complément de prime de vacances liée à l'absentéisme.

Jusqu'au dernier moment nous avons craint que les tenants de la chasse aux absences pour maladie obtiennent gain de cause (tout bénéfique pour l'employeur puisqu'il y a moins de bénéficiaire et il récupère en heure de travail le montant investit).

Ce ne sera pas le cas, nous sommes arrivés à convaincre la direction qu'économiquement et socialement ce n'était pas rentable.

Puisque critère il doit y avoir (la CFDT aurait préféré aucun critère) autant que se soit la reconnaissance de l'ancienneté des salariés.

Depuis 1999 les salariés regrettent que l'expérience qu'ils ont acquis dans la pratique de leurs métiers ne soit pas reconnue.

La prime d'ancienneté est aujourd'hui intégrée dans la prime compensatrice pour les salariés présents avant 1999 mais dans sa plate forme revendicative la CFDT propose plusieurs pistes pour que l'ancienneté et l'expérience soient reconnues.

Les critères qui seront pris en compte dans le complément de prime de vacances vont dans le sens d'une prime d'ancienneté et nous nous en félicitons.

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord d'entreprises du 15 avril 2011

Article 6-1 : Prime de Vacances

La Direction s'engage sur l'année 2011 à renégocier avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012. Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

Lors de la prochaine négociation la CFDT demandera l'amélioration des critères proposés

26 octobre, les premières propositions de la direction

Une prime mise en place progressivement

La direction propose que le complément de prime de vacances soit mis en place en 4 années pour arriver à un demi mois de salaire (0,5 mois).

0,1 mois de salaire en 2012

0,2 mois de salaire en 2013

0,35 mois de salaire en 2014

0,5 mois de salaire en 2015

L'ancienneté est prise en compte au 1er janvier.

Une prime liée à l'ancienneté

La direction propose que le complément de

prime de vacances soit attribuée de la façon suivante:

- 25% pour les salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté (12 500 salariés)

- 50% pour les salariés ayant de 10 à 15 ans d'ancienneté (7560 salariés)

- 75% pour les salariés ayant de 15 à 20 ans d'ancienneté (6262 salariés)

- 100% pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté (12 922 salariés)

Un plafond

La direction propose que le complément de prime de vacances soit plafonné à **900 euros** (*ce qui exclu de facto les cadres qui eux bénéficient d'un bonus dont les employés sont exclus*).

Une période élargie

La direction propose que le droit au complément de prime de vacances soit calculé sur l'année et non sur le semestre (concerne les absence et les contrat)

Prochaine négociation le 21 novembre

Rappel

Les critères d'application de la prime de vacances actuelle (1/2 mois de salaire) ne sont pas modifiées.

La négociation porte sur une prime qui, si elle à le même nom, est attribuée sur des modalités différentes se rapprochant d'une prime d'ancienneté.

C'est ce que veut la CFDT !

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du premier semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du premier semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 1225-17 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.

Accord actuel

Complément de prime de vacances

Prime de Vacances – Proposition d'évolution – exemples de calculs

- Exemples de calculs sans absence :
- Assistante de caisse niveau 2B ayant plus de 20 ans d'ancienneté.
- Son salaire de référence 2011 est de 1584.72 € (salaire de base forfait pause compris niveau 2B de 1484.72 € + 100 € d'indemnités compensatrices 82 et 99)
- Elle n'a eu aucune absence sur les 12 derniers mois (arrêté de paie de juillet N-1 à arrêté de paie de juin N)
- Son complément de Prime de Vacances serait de :

En juin 2012 :	$1584.72 \times 0.1 = 158.47 \text{ €}$
En juin 2013 :	$1584.72 \times 0.2 = 316.94 \text{ €}$
En juin 2014 :	$1584.72 \times 0.35 = 554.65 \text{ €}$
En juin 2015 :	$1584.72 \times 0.5 = 792.36 \text{ €}$

Direction Relations Sociales Carrefour

Exemples de la direction

Prime de Vacances – Proposition d'évolution – exemples de calculs

- Exemples de calculs avec absences :
- Assistante de caisse niveau 2B ayant 20 ans d'ancienneté au 01/01/2012.
- Son salaire de référence 2011 est de 1584.72 € (salaire de base forfait pause compris niveau 2B de 1484.72 € + 100 € d'indemnités compensatrices 82 et 99)
- Période de référence du Cplt PVAC 2012 : De la paie de juillet 2011 à la paie de juin 2012 -> 21 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2013 : De la paie de juillet 2012 à la paie de juin 2013 -> 7 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2014 : De la paie de juillet 2013 à la paie de juin 2014 -> 30 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2015 : De la paie de juillet 2014 à la paie de juin 2015 -> 3 jours d'absence
- Son complément de Prime de Vacances serait de :

En juin 2012 :	$(1584.72/180 \times (180-21)) \times 0.1 = 148.76 \text{ €}$
En juin 2013 :	$(1584.72/180 \times (180-7)) \times 0.2 = 304.62 \text{ €}$
En juin 2014 :	$(1584.72/180 \times (180-30)) \times 0.35 = 462.21 \text{ €}$
En juin 2015 :	$(1584.72/180 \times (180-3)) \times 0.5 = 779.15 \text{ €}$

Direction Relations Sociales Carrefour

Concrètement dès le 1er juin 2012, comment calculer (en brut)

Votre salaire mensuel (ex II B 1484,72 euros brut) auquel vous ajoutez votre indemnité compensatrice

En 2012 0,1 mois de salaire soit 1484,72 euros x 0,1 mois = 148,46 euros

Vous avez moins de 5 ans d'ancienneté = 0 euros

Vous avez 5 ans d'ancienneté 148,72 x 25% = 37,18 euros

Vous avez 10 ans d'ancienneté 148,72 x 50% = 74,36 euros

Vous avez 15 ans d'ancienneté 148,72 x 75% = 111,54 euros

Vous avez 20 ans d'ancienneté 148,72 x 100% = 148,75 euros

minimum

2012
150 €
minimum

NEGOCIATION EN COURS, A AMELIORER

REVENDECTIONS CFDT 2011
Pour retrouver notre quart d'heure d'avance

Extrait

Rémunérations

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

La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant

Evolution de carrière

La CFDT n'avance pas au hasard dans ses revendications. Nous ne demandons pas à la direction de coller des rustines sur nos manques sociaux mais d'avoir une stratégie de longue haleine pour faire progresser nos avantages sociaux.

Depuis de longues années la CFDT a construit une plate forme revendicative que petit à petit elle fait reconnaître par l'employeur.

Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté aucune évolution de salaire n'est possible chez Carrefour.

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 minimes. L'évolution de la grille doit être revue.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers dès le 1er avril conformément à l'accord de 2009

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.

Améliorations du 13ème mois (qui doit inclure intégralement la prime compensatrice dans son calcul) et de la prime de vacances. En cas d'absences dans le 1er



RAPPEL

Prime de vacances

Demandes CFDT

Améliorations du 13ème mois (qui doit inclure intégralement la prime compensatrice 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).

La direction s'engage à sur l'année 2011 à renégocier avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012.

Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

La CFDT accueille avec prudence cette proposition.

En effet la direction en proposant de compléter la prime de vacance d'une **partie variable** peut cacher des intentions qui ne nous conviennent pas. Exemple mettre ce complément sous conditions de présence (prime de présence), à la "tête du client" ou sur évaluation...

Pour la CFDT ce complément variable peut être l'occasion de prendre en compte la demande des salariés d'une prime liée à leur ancienneté.

Voici l'occasion de reconnaître l'expérience des salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années.

Quand le moment sera venue la CFDT sera attentive à ne pas accepter une prime inégalitaire mais au contraire a obtenir une prime qui répondra à une demande de tous ceux qui demandent des opportunités pour évoluer ou la prise en compte de leur ancienneté.

A suivre

RAPPEL