

Cfdt:

COORDINATION
CARREFOUR

NEGOCIATIONS 2016

Cfdt:

COORDINATION
CARREFOUR



LA CFDT DEMANDE **UN NIVEAU IIC** POUR LES ASSISTANTES DE CAISSES
AINSI QUE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS AFIN D'AMÉLIORER
LES **HORAIRES** ET LES **CONDITIONS DE TRAVAIL** !

www.cfdt-carrefour.com

NAO
2016

Cadres
Agents de
maîtrise
Employés

PLUS D'INFORMATIONS AUPRÈS
DE VOS DÉLÉGUÉS...

▼ Ouverture

Sommaire et anniversaire page 02

▼ Intéressement 2015

En baisse !! page 03

Nouvelle règle page 05

▼ NAO 2016

Négociateurs page 06

Rêve, convictions, valeurs page 07

▼ Revendications

Pouvoir d'achat page 08

Caisse page 09

Sécurité page 10

Mieux vivre au travail page 11

▼ Plate forme revendicatives

Rémunérations page 12

Sociale page 13

Revendications en bulles page 16

Revendications encadrement page 17

▼ Après NAO

Consultation, décision page 19

Adhésion, développement page 20

Anniversaire

Toute l'histoire sociale de l'entreprise depuis 30 ans.

«L'Hyper» paraît depuis janvier 1985 à raison d'une vingtaine de numéros par an.

768 numéros de «L'Hyper» sont parus soit 15 600 pages d'information.

En 2015 la CFDT Carrefour a édité 22 numéros de «L'Hyper» et 8 numéros spéciaux pour les délégués CFDT soit 582 pages d'informations.

Les numéros des années 2015-2014-2013-2012 sont disponibles au téléchargement sur notre site.



C'est en janvier 1985 que le 1er numéro "INFO-FLASH", est paru. Le stylo est à l'honneur.



Depuis le n°95 du 7 janvier 1994 Info-Flash est en couleur et imprimé au syndicat.



N° 119 de juin 1996 le titre devient "L'HYPER", la gazette des délégués CFDT Carrefour.



La maquette est modifiée au n°140 du 23 novembre 2003. Les photos arrivent timidement.





Avant NAO Intéressement 2015

La CFDT demande 500 euros minimum d'intéressement !

Nous avons obtenu pour 2010 un montant moyen de 465 euros par le versement d'un supplément d'intéressement

En 2011 les conséquences des travaux sont annulées la part locale est revalorisée, l'intéressement local est uniforme pour tous (247€)

En 2012 l'intéressement repart à la baisse (225€)

En 2013 nous avons renégocié les critères et obtenus un intéressement fortement revalorisé (425€)

*En 2014 renégociation de l'intéressement (332€)
-23% par rapport à 2013*

*En 2015 on repart fortement à la baisse (272€) !
-18% par rapport à 2014*

Quoiqu'il arrive la direction ne veut pas dépasser les 300 euros en moyenne !

Selon nos informations la participation 2015 sera en baisse

La CFDT demande pour 2015 un complément d'intéressement comme la loi l'autorise.

- 10 Accords Carrefour 29 ans
- 1987-1988-1989
- 1990-1991-1992
- 1993-1994-1995
- 1996-1997-1998
- 1999-2000-2001
- + Continent
- 2002-2003-2004
- + Continent 2001
- 2005-2006-2007
- + Hyparlo
- 2008-2009-2010
- 2011-2012-2013
- 2014-2015-2016**

Ce montant est une moyenne nationale, vous pouvez avoir plus ou moins selon votre magasin et votre rémunération personnel.

Accord d'intéressement 2014-2016		Estimation 31 décembre 2015		Estimation pour un niveau 2B
2014	2015	Indicateur part nationale : CA HT Surface De Vente et taux d'EBIT DAR	0,15%	32€
332 €	272 €	Parcours client	190 €	190€
		Moyenne CA HT SDV	50 €	50€
		TOTAL	240 €	272€

Intéressement en baisse, pouvoir d'achat en baisse !



Année 2015

payé en mars 2016

Revenus 2015 niveau 2 B sur 14 mois : 21.817€

Revenus 2014 niveau 2 B sur 14 mois : 21.722€



Part national annuel

0,15% du salaire brut soit 32€
brut (42€ en 2014 -114€ en 2013).

Part magasin annuel

Moyenne Parcours clients:

190 euros brut

(227€ en 2014, 256€ en 2013),

La part nationale est en fonction du salaire.

Moyenne CAHT/SDV.:

50 euros (50€ en 2014, 55€ en 2013 sur
MDC)

La part magasin est la même pour tous les
salariés quelque soit leur qualification.

versement **2015: 1,24%**

versement **2014: 1,53%**

versement **2013: 2,05%**

versement **2012: 0,92%**

du salaire brut

versement **2011: 0,94%**

versement **2010: 1,00%**

versement **2009: 1,37%**

versement **2008: 1,57%**

du salaire brut

*L'intéressement sera versé dans la
2ème quinzaine du mois de mars*

*L'intéressement hypers !
reste le plus bas de tout le
groupe (1000€ ailleurs).*

Où est notre pouvoir d'achat ???

Augmentation salaire: + 113€

Perte Intéressement: - 60€

Perte de la participation: ???

*Perte des primes pour les jeunes, perte
de l'indemnité de départ en retraite
pour les seniors...*

*Reste les 0,20€ d'augmentation
du titre restaurant.*

INSUFFISANT !

Nouvelles règles de l'intéressement !

Un avenant à l'accord d'intéressement a été signé par la CFTD, FO et CGC afin de mettre en conformité l'accord d'intéressement collectif du 27 juin 2014 aux évolutions de la loi dite MACRON du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » sur les thèmes suivants:

- la date de versement de l'intéressement,
- les modalités d'informations sur le calcul et l'affectation de l'intéressement,
- le versement par défaut sur le Plan d'Epargne Groupe,
- le droit à rétractation dans le cadre de l'affectation par défaut sur le Plan Epargne Groupe.

Versement de l'intéressement

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement dans la 2ème quinzaine du mois de mars suivant chaque exercice considéré.

Ainsi, pour les années 2015 et 2016, l'intéressement sera calculé sur l'année civile soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Information du salarié sur le montant de son intéressement

Chaque versement fera l'objet d'un bulletin d'option adressé au collaborateur rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, son montant moyen, la part revenant à chaque salarié bénéficiaire en application du présent accord ainsi que le montant du précompte effectué au titre des prélèvements obligatoires.

Pour les collaborateurs qui en ont fait la demande, le bulletin d'option sera notifié par messagerie électronique par le teneur de compte.

Ce bulletin d'option rappellera les conditions de l'intéressement collectif et permettra au salarié d'exercer son choix d'affectation de sa prime d'intéressement afin que toute ou partie de la part de l'intéressement lui revenant lui soit:

directement réglée, et/ ou affectée au PEG et ou PERCO du Groupe Carrefour.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement collectif devra lui être transmis et l'informer de ses éventuels changements d'adresse. A défaut, ces informations lui seront communiquées à la dernière adresse connue.

Affectation de l'intéressement

A compter de la date de réception du bulletin d'option, le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix.

A défaut de réponse du salarié, son intéressement sera, par défaut, affecté en intégralité au PEG Carrefour (Plan d'Epargne de Groupe) conformément aux dispositions légales et au règlement du PEG Carrefour c'est à dire sur le FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) désigné à cet effet par le Conseil de Surveillance des FCPE Carrefour.

Postérieurement au placement sur le plan d'épargne salariale, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de l'intéressement dans le FCPE de son choix par simple de

mande auprès du teneur de compte unique et sans frais pour le salarié, conformément aux règlements du PEG et du PERCO.

Droit de rétractation transitoire du salarié

Le droit à rétractation conformément à la loi du 6 août 2015 concerne les salariés qui n'auront pas répondu au bulletin d'option et dont la prime d'intéressement aura été versée par défaut.

Ce droit à rétractation du salarié sera en vigueur pour les seuls droits à l'intéressement attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017.

Les salariés concernés pourront demander le déblocage de leur intéressement dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'affectation de l'intéressement au PEG.

Dans cette hypothèse, les droits correspondants sont calculés sur la base de la valeur liquidative applicable à la date de la démarche de rétractation.

Les salariés souhaitant se rétracter pourront formuler leurs demandes auprès du teneur de compte ou du service des ressources humaines de leur établissement.

Comme pour la participation aux bénéfiques vous devez dans les 15 jours de la réception du bulletin d'option faire connaître votre choix

- soit vous demandez le règlement de votre intéressement,

- soit vous décidez de le placer dans le PEG et ou PERCO (dans ce cas vous touchez un abondement).

A défaut de réponse votre intéressement sera, par défaut, affecté en intégralité au PEG Carrefour (Plan d'Epargne de Groupe).

En cas d'oubli et exceptionnellement vous avez jusqu'au 31 décembre 2016 pour rectifier votre placement par défaut

Abondement

Placement	PEG	PERCO
Participation	Pas d'abondement	30 % (avec plafond collectif)
Intéressement	40 % sur les 400 premiers €, 20 % au-delà	50 % sur les 1 000 premiers €, 20 % au-delà



Négociations - NAO 2016

**La CFDT
ne trompe pas
les salariés**

*Démocratie, transparence, indé-
pendance.*

*On ne signe que les accords
positifs pour les sala-
riés !*

Calendrier NAO 2016

Réunion réflexion gestion des cadres
Annulée par la direction

1ère réunion NAO (informations)
Mercredi 13 janvier

2ème réunion NAO (revendications)
Vendredi 29 janvier

Session CFDT:
2-3-4 février

Rencontre DRH avec 230 délégués CFDT
Judi 4 février matin

3ème réunion NAO (négociations)
Mardi 09 février

Consultation du conseil et négociateurs
Mercredi 10 février

Consultation des salariés par la CFDT
12 au 17 février

Consultation des délégués syndicaux
Judi 18 février

Décisions CFDT après avis fédéral
Vendredi 19 février 2016

Signature
ou possible mouvement de grève
???

Le 4 février 2016, 220 militants CFDT Carrefour unanimes ont voté la plate forme revendicative CFDT et désigné les 10 représentants CFDT chargés de négocier aux NAO 2016

La plate forme revendicative reprend les demandes de 2015. Elle est réactualisée, intègre les demandes nouvelles et met en valeur les revendications que nous estimons prioritaires cette année.

Elle est soumise aux votes des sections CFDT Carrefour.

La délégation CFDT sont désignées par l'ensemble des sections CFDT et sont mixte.

Pour les 13 et 29 janvier 4 personnes **Babot Thierry, Mérignac, Hureau Philippe, Lièvin, Bernier Edwige, Sallanche, Fagard Sylvie, Auchy les mines, Monnié Sophie, Perpi-gnan.**

Pour le 9 février 10 personnes: 5 membres du conseil national de la coordination CFDT Carrefour et 5 membres des sections tous représentants les magasins.

Dés la fin des négociations la CFDT diffusera et commentera **toutes** les propositions de la direction.

Elle procédera à la consultation du personnel avant de réunir ses délégués syndicaux qui prendront une décision.

En cas de refus de signer la CFDT envisage des actions dont un appel à la grève.

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

**Trop de
demandes ?**

*Le reflet de l'écoute de
chacun.*

*Tous ont le droit
d'être entendu*

Négociations - NAO 2016

Notre RÊVE - Notre CONVICTION - Nos VALEURS

Nos attentes sont nombreuses et loin d'être toutes satisfaites. Des améliorations se font attendre.

2015 a été une année négative. Les jeunes, les seniors et futurs seniors, les vendeurs ont été trompés et spoliés de leurs droits !

Nous salariés, pour conserver un excellent endroit pour travailler, nous devons agir et se faire respecter!

En 2016 nous voulons qu'on parle en priorité du pouvoir d'achat, des salariés oubliés (caisses et sécurité) et du comportement social de Carrefour.

Ce qui est arrivé en 2015 ne doit plus être possible et devra être réparé!

**Une part
pour les
salariés**

**Une
part pour
l'entre-
prise**

**Une part
pour les ac-
tionnaires**

**Nos
priorités ?**

*Elles ne changent pas;
l'emploi, les rémuné-
rations, les condi-
tions de travail*

**Défendre nos
acquis, améliorer
l'existant**

*La sécurisation des emplois
Le respect des décisions de justice
L'humanisation des rapports sociaux
La prise en compte de la parentalité
La reconnaissance de l'expé-
rience et de l'ancienneté.*

**Mobilisons
nous !**

*Une augmentation de l'ensemble des ré-
munérations
Un supplément d'intéressement.
Revalorisation du titre restaurant, de la
remise sur achat, de la prime de trans-
port, du chèque vacances
L'amélioration de nos condi-
tions de travail et des ho-
raires*



Négociateurs 2016



*La CFDT
demande
que tous
les salariés
Carrefour
bénéficient
des accords
Carrefour*

**CFDT
26,70% des
voix employés**

Le mardi 09 février 2016 à partir de 14 h,
quatre organisations syndicales négocieront les accords 2016 avec
les dix représentants de la direction
(DRH, DRS, directeurs régionaux et magasin).

Dix représentants CFDT, représenteront les
120 sections CFDT Carrefour

**Serge Corfa (DSN),
Sylvain Macé (DSN Chartres),**

**Thierry Babot (DSC Mérignac),
Edwige Bernier (DSE Sallanches)**

**Sophie Monnié (DSE Perpignan)
Serge Fabret (DS Nice lingostière),**

**Sylvie Debra (DS Venette),
Christine Pierrottet (RS Villabé)**

**Nabila Henriat (DS Epernay),
Fabienne Breban (DS Labège)**

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

Pèrimètre accord Carrefour

199 établissements 59 085 Inscrits - 75% de votants
*Hypermarchés et leur siège 194 établissements - 57 822 Inscrits
5 établissements - 1263 inscrits (Carrefour import, Carrefour Management,
CMI, Carrefour partenariat International, Centre de formation et de compé-
tence).*

CFDT 24,72% - CGT 18,84% - FO 46,21% - CGC 4,96%
des voix, tous collègues participent à cette négociation

Ne bénéficient pas des accords Carrefour:
*Brives, SDNH (13 hypers), Beauvais, Hyperadour (6 hypers),
Guyenne et Gascogne (siège), Monaco (hors France)*

Des plus pour augmenter notre pouvoir d'achat

*L'inflation
moyenne 2015
est de 0%.*

*Les prévisions d'in-
flation pour 2016
sont de + 0,6%*

Rémunération !

La grille de rémunération

L'intéressement,

La participation de groupe

*Les abondements sur l'épargne
salariale*

*Les primes fixes: prime de fin
d'année, de vacances, complé-
ment de prime de vacances...*

*Les primes variables pour les ca-
dres et consort*

*L'indemnité compensatrice (pour
les anciens)*

*La rémunération variable calée
sur des objectifs à atteindre pour
les vendeurs de produits et servi-
ces.*

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...)

Quand l'inflation est à un niveau très bas il faut jouer sur ces leviers.

Parlons du quantitatif !

Une carte "salarié"

**Une prime liée à la
médaille du travail**

**Un complément d'intéresse-
ment et de participation**

**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**

Parlons du qualitatif !

Métiers, la CFDT en parle

Et si on parlait caisse

Niveau 2 et 3C pour tous

Négociation sur les conditions de travail et les horaires

« **J'encaisse** », la bande dessinée réalisée par la coordination CFDT Carrefour, montre, les réalités du travail en caisse.

Elle fait suite :

- à l'interpellation de Georges Plassat lors de l'assemblée générale des actionnaires. La CFDT critique le low-coste social qui sévit depuis quelques années dans le groupe.

- au rassemblement de 70 délégués CFDT caissières ou caissiers le 18 juin dernier, qui a permis de mobiliser toute la ligne des caisses.

- aux débats et formation spécifique caisse réalisée depuis deux ans. En septembre la dernière formation a rassemblé 186 délégués Carrefour.

Sensibiliser tous les acteurs (salariés, clients, direction) pour obtenir l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés concernés est l'objectif que poursuit la CFDT à travers les actions qu'elle entreprend depuis plusieurs années !

En 2016 nous voulons des réponses positives !

«J'encaisse» La B.D. qui parle à 15000 caissières

La CFDT Carrefour a lancé tout au long de l'année 2015 une grande campagne en faveur de cette profession clé du commerce.



Métiers, la CFDT en parle

Et si on parlait sécurité

Niveau 2 et 3 C pour tous

Négociation sur le statut et reconnaissance du niveau.

La CFDT demande à l'entreprise de protéger ses salariés des incivilités et de leur apporter la sécurité dans leur travail.

Aucun magasin ne peut ouvrir ses portes sans la présence des salariés de la sécurité.

Ce personnel est soumis à de plus en plus de certification et ses missions se diversifient. Ils interviennent pour protéger les salariés et les marchandises mais aussi veillent à la sécurité des locaux. Chaque année plusieurs incendies sont maîtrisés, 2015: Fourmies, Auchy les mines, Perpignan, St Brice, Tourville la Rivière, Montesson. Ces dernières années les braquages sont réguliers (Villeurbanne, St Pol sur mer, Villiers en Bière...)

Qui parle de la situation des salariés de la sécurité... la CFDT !

Ce métier est de plus en plus indispensable, demande de plus en plus de compétence et il n'est pas reconnu par l'entreprise.

Carrefour doit répondre à nos demandes et améliorer le statut de ces salariés.

En 2016 nous voulons des réponses positives !

**«Sécurité»
Elle passe par
un personnel
reconnu**

Depuis plusieurs années la CFDT demande que les compétences de ces salariés soient reconnues.



Rémunérations



La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant

Augmentation des salaires au 1er janvier en une seule fois. Revalorisation 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

Pour 2016 nous demandons un complément d'intéressement ainsi qu'un supplément de participation. Nous demandons que l'intéressement soit semestriel et d'un montant minimum de 500 euros, égal pour tous

Indexation sur les augmentations annuelles de la grille de salaire des divers avantages numériques (titre restaurant, remise sur achat, CESTU, fonds de solidarité, primes fixes, plafond...)

Revalorisation de la **remise sur achats** pour le personnel, sans limitation de montant et amélioration et création par le biais d'une carte "salarié", des nombreux avantages (prêts, assurance, **services financiers...**). **Extension de cette carte aux retraités Carrefour.**

Revalorisation de la part patronale du **titre restaurant (pour aller vers une part employeur de 5,37 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** dont les déplacements en **vélo** comme le prévoit la loi depuis le 1er janvier 2016. Prise en charge des **frais de parking** dans les magasins où le stationnement est payant. Coup de pouce pour le **co-voiturage**. Mise en place pour les salariés particulièrement les jeunes et les femmes d'une aide à l'obtention du **permis de conduire**.

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

Renégociation de l'accord vendeurs produits et services prenant en compte l'avis des salariés concernés.

Augmentation de l'**indemnisation des astreintes**, des primes pour les **CQP et les tuteurs**.

Améliorations du calcul des primes et de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, carence sur la prime, 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 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.

Création d'une 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.

Revalorisation de l'**abondement** pour l'intéressement et création pour la **participation** placée dans le PEG. Distribution d'action gratuites.

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

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers. Les métiers des caisses et les du service sécurité doivent en bénéficier dès maintenant.

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B. Passage directement au niveau B en cas de promotion.

Prise en compte de la polyactivités et polyvalence.

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

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 mutuelle retraités dont le coût représente parfois 20% du montant de la retraite et l'accès à la retraite progressive. Mais aussi l'octroi de la remise sur achat...

Emploi

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

Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement. Nos revendications ne sont pas aux dépens des autres catégories de salariés.

Social

Emplois

Le pacte social pour l'emploi doit être prorogé et amélioré.

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

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

La CFDT a élaboré une plate-forme spécifique pour améliorer les dispositifs existants sur l'emploi.

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 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.

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 polyactivités, les horaires îlots (toujours en cours), le décroisement des formations, la journée retraite, le fond de solidarité.

Accords et statut unique

Les différences de statuts employés, agent de maî-

Mieux vivre ensemble

trise, cadre ne se justifient pas comme par exemple l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite, carence en cas de maladie...

Formation

La formation doit permettre aux salariés de préserver leur emploi, d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnue par la validation de leurs acquis.

Nous demandons une véritable "formation qualifiante" et "formation métier".

Prise en charge d'un bilan de compétence pour les salariés à partir de 10 ans d'ancienneté. Amélioration du passeport formation (pass'pro).

Avance des frais du personnel partant en formation.

Métier classification

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

Mise en place des «Assistants commerciaux» prévus par les accords de 2015. Les équipes polyvalentes doivent bénéficier d'un horaire correcte.

Reconnaissance financière des certifications du personnel de sécurité.

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

Conditions de travail et sécurité

Renouvellement de la dotation investissement par magasin pour améliorer les conditions de travail sous le contrôle des IRP.

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 limitation des horaires atypiques, des nocturnes, du travail de nuit, des astreintes, du travail sur 6 jours, des jours fériés et le respect du repos dominical.

Les salariés obligés de travailler sur ces horaires doivent bénéficier de contre partie en matière de salaire et d'horaire mais sur les incidences (trans-derie...)

aussi
port, garde

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. Leur extension à tous les secteurs doit devenir une réalité.

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.

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 20 heures particulièrement 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.

Les absence autorisées doivent être codifiées (particulièrement pour les étudiants pour passage d'exams).

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.

Pour retrouver notre quart d'heure d'avance

www.cfdt-carrefour.com

Chacun doit se voir proposer la polyvalence et le passage à 30 h ou 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 porteront 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 et sera reporté si le salarié est malade pendant ses congés.

Les droits acquis pour divers congés et non pris pour diverses raisons seront intégralement reportés ou payés aux salariés

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.

Mise en place d'assistantes sociales pour répondre aux demandes de nombreux salariés (une hot-line ne suffit pas !).

Revalorisation et modification des règles du fond de solidarité afin que plus de salariés puisse en bénéficier.

Mise en place d'une aide sociale améliorée (chè-

que service..., participations aux frais de garde, mise en place 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.

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 et ses mises à jour précisant les droits de la prévoyance (mutuelle) doit être remis aux salariés.

Prolonger la mutuelle de groupe en cas de décès d'un parents ou en cas de licenciement pour inaptitude. Les salariés sont demandeurs d'une prévoyance **dépendance**.

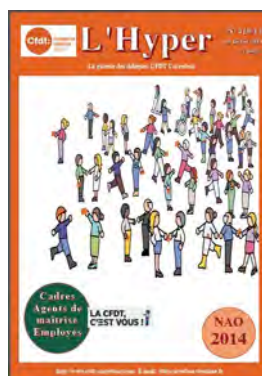
Aucune fiches de paye ne doit être en "négatif". Avance des prestations IJSS et APGIS pour les long arrêts maladie. Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail. La substitution doit être maintenue 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.

Vu la complexité de certaines demandes celles-ci sont résumées.



2015 fut une année négative en matière de droits. La CFDT a refusé de signer 3 accords

Les négociations ne s'arrêtent pas aux NAO !

Vous voulez en savoir plus sur les demandes de la CFDT lisez L'Hyper particulièrement le n°219 du 1er février 2014.

Intéressement
500 euros
minimum
+ supplément

Grille
de salaire
augmentation au 1er
janvier en une fois

Avanta-
ges sociaux
revalorisés
chaque année

Titre restaurant, remise sur achat,
CESU, fonds de solidarité,
primes fixes, plafond...

Primes
améliorées
13^e mois, vacances,
astreinte, tra-
vaux...

Prime
médaille
du travail
300 à 1000
euros

Remise
sans plafond
et plus
d'avantages

concilier
horaires et
vie de
famille

Niveau
C
pour tous

Volontariat
Jours fériés
payé double

Respect des particularités
régionales ou locales

Vendeurs
un accord
tenant compte de
l'avis des salariés

Caisse
du plus main-
tenant !

niveau cdt travail, horaire

Sécurité
Un meilleur
niveau

Préserver l'emploi

Reconnaissance des métiers et de la polyactivité

Harmonisation des statuts cadres-employés

Respect des accords et des lois

Humanisation des rapports sociaux

Budget pour les Conditions de travail

Formation qualifiante reconnue

Santé et sécurité au travail

Social

Aide à la parentalité, Epicerie sociale, Assistante sociale, garderie

Congés famille

Solidarité améliorée

**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**



Avec la CFDT vous ne serez plus jamais seul !

**4921 adhérents CFDT
Carrefour Hypermarchés**

13% des inscrits tous collègues aux élections de 125 magasins

**sections dans 121 magasins
(+ 18 magasins où nous avons des syndiqués mais pas d'élus)**

**Conseil de 15 membres
7 régions - 6 sociétés**

11 061 voix aux élections (25,45%)

1500 candidats aux élections

**1210 mandats électifs
(DP + CE + CHSCT)**

**340 mandats désignatifs
(DS et RS)**

La CFDT en 10 points

1. La CFDT est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 868 601, des hommes (53%), des femmes (47%), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé en majorité, dans le public et dans toutes les régions de France.

2. La CFDT est le deuxième syndicat français en voix aux élections prud'homales et dans les entreprises et administrations.

3. La CFDT est le syndicat où l'adhérent a des droits. Le droit d'être écouté, respecté, informé, défendu gratuitement en cas de problème.

4. La CFDT n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés. Son premier objectif est d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités. C'est par exemple la CFDT qui a obtenu le droit de partir à la retraite à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes.

5. La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère trouver des solutions par le dialogue, mais n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes comme la réforme des retraites de 2010.

6. La CFDT est un syndicat qui a toujours dénoncé toutes les dictatures d'où qu'elles soient et qui a aidé des syndicalistes à instaurer la démocratie comme en Pologne dans les années 80.

7. La CFDT est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.

8. La CFDT sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.

9. La CFDT est adhérente à la Confédération européenne des syndicats (CES) et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications.

10. La CFDT est solidaire des tous les syndicats du monde, comme elle affiliés à la Confédération syndicale internationale.

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





Hyper n°43...e 2015.pdf



Hyper n°44...tre 2015.pdf



Hyper n°44...O 2015 .pdf



Hyper n°44...ite NAO.pdf



Hyper n°44...cision 2.pdf



Hyper n°44...icipation.pdf



Hyper n°44...Actions.pdf



Hyper n°44...justice.pdf



Hyper n°44...divers .pdf



Hyper n°44...ez-vous.pdf



Hyper n°44...15 A.G..pdf



Hyper n°45...canicule.pdf



Hyper n°45...rentrée.pdf



Hyper n°45...métiers .pdf



Hyper n°45...ncaisse.pdf



Hyper n°45...etraite, .pdf



Hyper n°45...traite 2 .pdf



Hyper n°45...l retraite.pdf



Hyper n°45...traite 3 .pdf



Hyper n°45...etraite 4.pdf



Hyper n°45...etraite 5.pdf



Hyper n°45...ression.pdf



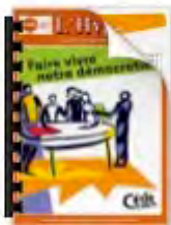
Hyper n°HS...odalités.pdf



Hyper n°HS...ramme.pdf



Hyper n°HS...5 votes.pdf



Hyper n°HS...ntérieur.pdf



Hyper n°HS...ramme.pdf



Hyper n°HS...tutaire .pdf



L'Hyper !

