

15 mars 2006

### SOMMAIRE

#### Négociations annuelles obligatoires 2006



#### Cadre juridique:

La négociation annuelle obligatoire est prévue par les articles L 132-27 et suivants du Code du Travail.

Celle-ci porte en priorité sur les salaires, les conditions de travail et le social dans l'entreprise.

La négociation s'effectue sur 2 voir 3 réunions, la première réunion porte sur la projection des résultats économiques de l'entreprise et le bilan social avec le comparatif Homme/ femme, sur les moyennes de rémunération par catégories de salariés, la pyramide des âges, etc...

La Direction doit faire des propositions aux organisations syndicales.

Lors de la deuxième réunion les organisations syndicales remettent leurs revendications en matière salariale à la Direction et un processus de négociation s'enclenche.

La dernière réunion devant servir à finaliser un protocole d'accord ou de désaccord lorsqu'il n'y a pas eu de proposition suffisamment décente pour qu'une organisation accepte de signer les NAO.

## Sur la rémunération

### Demande CFDT

Augmentation généralisée sur les salaires de base 3% pour les salariés des niveaux 1 à 6.

Augmentation généralisée des cadres sur le salaire de base à hauteur de 1,5% minimum,

Augmentation de la grille de salaire Champion de 5%

### Proposition Direction

Revalorisation des salaires de base pour la catégorie employé de 1,5% au 1er mars et de 0,5% au 1er octobre 2006.

Agent de maîtrise, 1% généralisée au 1er janvier 2006 non cumulable avec les augmentations individuelles.

Niveaux	Taux horaire hors pause	Taux horaire pause incluse
2 A jusqu'à 6 mois	8,08	8,48
2 B jusqu'à 7 mois	8,43	8,85
3 A	8,43	8,85
3 B	8,51	8,93
4 A	8,61	9,04
4 B	9,07	9,52

Niveaux	Taux horaire pause incluse	Salaire mensuel temps complet
2 A jusqu'à 6 mois	8,08	1225,49
2B/ jusqu'à 7 mois	8,43	1278,58
3 A	8,21	1245,21
3 B	8,51	1290,71
4 A	8,61	1305,88
4 B	9,07	1375,65

### Nous voulions,

Une augmentation de la prime d'ouverture des EC4, soit 50 euros par mois + 150 euros par trimestre sous forme de prime,

Une prime individuelle pour les EC4 à hauteur d'un mois de salaire.

Une prime pour le travail du dimanche pour les agents de maîtrises payable sous forme de prime au trimestre, semestre ou annuelle.

1/2 mois de salaire de prime de vacances pour les agents de maîtrises et cadres.

La mise en place d'un parcours de professionnalisation associé à la formation professionnelle qui permettrait une évolution de chaque salarié dans l'entreprise dès 2 ans d'ancienneté.

Le parcours de professionnalisation devant apporter une qualification et une rémunération supérieure ainsi qu'une reconnaissance des compétences des salariés travaillant dans l'entreprise depuis plus de deux ans qu'il soit en CDD ou en CDI. Paiement d'une prime exceptionnelle pour compenser la perte de rémunération par rapport à l'intéressement collectif et la participation aux bénéfices

### La Direction a proposé,

Prime: augmentation de la prime d'astreinte des agents de maîtrise à hauteur de:

Tout agent de maîtrise étant intégré à un planning d'astreinte percevra 500 euros brut par an,

Entre 12 et 16 semaines par an la prime d'astreinte forfaitaire serait de 600 € euros brut par an.

Au delà de 16 semaines d'astreinte par an, la prime d'astreinte forfaitaire serait de 700 € euros brut par an.

Mise en place d'une prime sur résultat pour les EC4 à hauteur de 300 euros brut maxi par an fixée sur trois critères.

Chaque critère rapportant 100 euros, si aucun critère d'atteint = 0 euros de versé, le versement devant intervenir fin mars terme échu.

Notre position. Nous estimons les propositions en matière de rémunération insuffisantes compte tenu du cours de la vie qui est supérieur à la proposition patronale.

Nous sommes en modération salariale depuis 4 ans déjà, de plus l'intéressement collectif et la participation aux bénéfices n'ayant pas rapporté autant quand 2004, chaque salarié a perdu en moyenne 500 euros sur ces deux primes.

Nous voulions une véritable augmentation de salaire afin de compenser ces pertes de revenu et avoir ainsi un véritable pouvoir d'achat.

**INACCEPTABLE**

**L'inacceptable réside sur le fait que la direction propose de mettre une majoration de 15% du taux horaire sur le travail du dimanche à une condition de revenir sur le volontariat du travail du dimanche et des jours fériés au détriment de la vie familiale. Pourquoi ne pas intégrer des étudiants pour faire le dimanche quand cela s'avère nécessaire plutôt que d'obliger les salariés à travailler le dimanche**

**Nous ne pouvons accepter de revenir sur des acquis.**

**L'employeur savait qu'en rédigeant un accord comportant une clause qui supprimerait le volontariat sur le travail du dimanche entrainerait un blocage des organisations syndicales;**

**Nous ne parlons pas des salaires tant pour les employés que pour les agents de maîtrise et cadres, alors que chaque année nous devrions déclarer plus de revenu, nous constatons une régression de nos revenus depuis 3 ans, entre l'intéressement collectif qui baisse ainsi que la participation aux bénéfices. L'employeur nous rappelle pourtant que ces primes sont à prendre en compte dans la rémunération annuelle, alors où sont les compensations tant attendues par les salariés?**



Depuis deux ans, nous demandons à la Direction de permettre aux salariés temps partiel de passer à temps complet sur une formule avec JRTT comme l'ensemble des salariés.

Depuis deux ans, la Direction intègre sciemment soit une rémunération inférieure à l'inflation soit le travail du dimanche dans le projet d'accord.

Nous ne pouvons tolérer les « packages » et les contreparties imposées par la direction.

Pour satisfaire 2800 salariés qui ont un contrat à 35 heures de temps de présence dans l'entreprise, nous devons accepter de condamner 30000 salariés à travailler le dimanche.

De plus, la Direction nous impose dans l'accord, la légalisation de la journée de solidarité.

L'année dernière déjà, nous avons refusé de négocier un accord portant sur la journée de solidarité.

Nous ne voulons pas cautionner les lois imposées par un gouvernement de droite et validées par la Direction.

**NON au abus, NON au travail gratuit, NON au travail du dimanche, NON au augmentation de salaire au rabais**

### Témoignage d'un salarié CHAMPION

Monsieur le DRH, nous tenons à vous témoigner notre mécontentement sur le projet d'accord portant sur les NAO.

Depuis 3 ans, je gagne de moins en moins et mes bulletins de salaire l'atteste.

Chaque jours de ma vie, vous m'imposez à quelle heure je dois me lever,

A quel heure je dois prendre mon repas, le midi où le soir,

Vous m'imposez des horaires sans tenir compte de ma vie familiale.

Vous m'imposer mes congés payés et JRTT,

Alors pour les Dimanches et Jours fériés, je veux rester maître de mes décisions.

Si je veux travailler, je veux que cela soit de mon plein grés, que se soit pour le dimanche ou les jours fériés.

Sur ce point, je ne laisserai pas CHAMPION me diriger.

Vous voulez du personnel pour le dimanche, rémunérez les convenablement et vous aurez des volontaires.

Voilà ce que j'avais à dire sur le travail du dimanche.

Les 13 et 14 mars 2006, 40 délégués syndicaux CFDT représentatifs sur toute la France sont venus s'exprimer sur le projet d'accord des NAO.

Lors de la consultation un « NON » à l'unanimité a été voté.

- NON au bas salaire,
- NON au travail 7/7,
- NON aux amplitudes de plus en plus longue,
- NON au travail du dimanche,
- NON à la journée de solidarité,
- NON au package dans les accords,

**OUI à une reconnaissance salariale, en terme de rémunération, d'évolution de carrière, de formation professionnelle et des conditions de travail décente. Voilà ce que veulent les salariés.**





Nous voulions,

- la suppression de la carence maladie,
- Mise en place de la subrogation de l'employeur,
- Augmentation de l'œuvre sociale des CE à hauteur 1% de la masse salariale brut,
- Paiement d'une journée de congé en cas de déménagement,
- Prise en charge des frais de transport pour aller travailler à hauteur de 50 euros par mois,
- Paiement de deux jours de congés exceptionnels payés pour les enfants de plus de 16 ans lors d'une hospitalisation,
- Paiement de la prime de 13<sup>ème</sup> mois au prorata dès 6 mois d'ancienneté,
- Mise en place et abondement des chèques vacances par l'employeur
- 120 000 euros pour le fond de solidarité

**Nous obtenons,**

- **100 000 euros pour le fond de solidarité,**
- **1 journée d'absence payé lors d'une hospitalisation d'un enfant à charge de plus de 16 ans,**
- **L'ouverture de négociation sur la mise en place d'un parcours de professionnalisation**



Nous pensons que la Direction a la encore été peut généreuse.

A défaut de salaire décent, celle-ci aurait pu au moins donner quelques avantage aux salariés qui aurait compenser le manque de rémunération.

Alors que des salariés vivent dans la précarité, des femmes seules avec des enfants sont obligées de demander l'aide des mairies et des associations pour vivre, la Direction verse des millions d'euros chaque année aux actionnaires.

Il en va de même pour , pour les primes d'intéressement et de bénéfices, celle-ci sont en baisses.

Le gouvernement accorde aux entreprise de verser une prime exceptionnelle exonérée d'impôt,

Pourquoi la Direction n'accepte le versement de cette prime, pour les actionnaires bien sur.

Salariés, faites connaître votre mécontentement et écrivez à nos dirigeants pour qu'ils bougent leurs positions et acceptent de revoir l'accord salariale en faveur des salariés.

**Envoyez vos pétitions et courrier; CARREFOUR  
Service DRH Champion  
26 Quai Michelet  
92695 LEVALLOIS PERRET CEDEX**

