

La gazette des délégués CFDT Carrefour



<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: cfdt.carrefour@online.fr



**Intéressement
Carrefour
2008**

P. 06



**Salaire
Pouvoir
d'achat**

P. 10



**Actions
CFDT
en justice**

P. 12

▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**
 17 millions d'euros ! **page 03**

▼ La pause

A lire à la rentrée **page 04**

▼ Intéressement 2008

Bilan 2008 **page 06**
 Uniforme pour tous **page 07**
 Epargne salariale **page 09**

▼ Rémunérations 2008/2009

La grille de salaire au smic **page 10**
 Augmentations 2008 **page 11**
 Prévision 2009 **page 11**

▼ Smic et forfait pause

Mérignac aux prud'hommes **page 12**
 Action en justice **page 13**

▼ Le droit

Décisions juridiques récentes **page 15**
 Bons d'achat et C.E. **page 16**

▼ Emploi

Signatures des accords GPEC **page 17**



Carrefour Property à Neully sur Seine

Sur YouTube une vidéo tournée par les salariés présente l'arrivée de l'entreprise sur un mode humoristique et en chanson. A voir, un nouveau concept dans les milieux branchés

On y trouve aussi un interview de Pascal Duhamel le patron de Property



Année	Date JO	Horaire	35 h (151.67 h)	ex 39 h (169 h)	Evolution Horaire
					0,9%
2008	01/07/08	8,71€	1 321,02€		2,3%
2008	29/04/08	8,63€	1 308.88€		2,1%
2007	29/06/07	8,44€	1 280.07€		3,0%
2006	01/07/06	8,27€	1 254.28€		5,5%
2005	01/07/05	8,03 €	1 217,88 €		5,8%
2004	02/07/04	7,61 €	1 154,18 €		5.3%
2003	28/06/03	7,19 €	1 090,48 €	1 154,27 €	2,4%
2002	28/06/02	6,83 €		1 127,23 €	4,1%
2001	29/06/01	6,67 €		1 082,58 €	3,2%
2000	30/06/00	6,41 €			

**12, 16, 18, 24, 44 et (4)
= 17 millions d'euros**



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Le PIB français va reculer d'au moins 1% en 2009, l'assurance chômage pronostique au moins 400.000 chômeurs de plus dans les deux ans. La France sera en récession en 2009 avec un Produit intérieur brut (PIB) qui va reculer «d'au moins 1%».

Voici les bonnes nouvelles que nous annonce le gouvernement. Annonce contrainte car les chiffres ont été divulgués par les agents de la statistique qui refusent leur délocalisation. Christine Lagarde a «déploré le non-respect par certains statisticiens publics de la date d'embargo des statistiques de la croissance pour le 4ème trimestre 2008». On appréciera !!

Lors de la première réunion NAO la direction a enfoncé le clou avec les résultats de Carrefour.

Revue de détail de la direction: Le contexte économique est mauvais, la crise financière se poursuit, les entreprises n'investissent plus (dans les magasins on le constate depuis plusieurs années au détriment de nos conditions de travail), la dégradation du marché du travail se poursuit (les caisses automatiques ne vont rien arranger n'est-ce pas ?), la consommation des ménages est en baisse (tient pourquoi ?).

Carrefour voit ses parts de marché s'éroder (la faute à qui ?) au profit du hard discount (mais pas d'ED qui lui se permet de baisser), la fidélité à l'enseigne Carrefour baisse pendant que celle d'Auchan rattrape son retard, l'image prix Carrefour est à la remorque, le chiffre d'affaire a baissé de 2,7% dont 6,5% pour le non alimentaire, les débits ont baissé de 3,3%...

Sans oublier logement et transport qui captent 40% de nos dépenses (on le constate, merci !).

Par contre aucune annonce sur les résultats des magasins. Nous citons un magasin, au hasard, il

fait en 2008 une progression de + de 100% de résultats !!! Manque de bol !

2009 sera une année d'incertitude, on nous annonce déjà la stagnation du pouvoir d'achat (le notre ?).

Depuis 35 ans j'entends le même discours. Parions qu'au vu des mauvais résultats, Carrefour ne peut pas augmenter les frais de personnel... Est-ce à dire que pour nos collègues Brésiliens qui font une progression de 25,8%, il va y avoir une augmentation conséquente ?

Dans le même temps la Française des Jeux annonce qu'un joueur a battu le record du Loto en remportant la somme de 17 millions d'euros. Nouveau record mais loin du record de l'Euro Millions (75,8 millions €).

Alors une année optimiste ou pessimiste ? Ça dépend pour qui !

Pour ma part ne jouant que rarement aux jeux de hasard (opium du peuple) et oubliant à chaque fois de regarder si j'ai gagné je ne risque pas d'avoir les numéros gagnants . Je préfère donc ne compter que sur mon travail et sa juste rémunération et non sur l'illusion d'un gain facile .

Je n'entends pas assumer tout seul la crise provoquée par des financiers fortunés et par les mauvaises décisions des dirigeants Carrefour.

La crise n'est pas pour tous, que l'entreprise mette sur la table les augmentations de tous les cadres niveaux 9 et plus et regardons ensemble la progression de leur salaire. En 2007 le directeur des hypermarchés voyait son bonus déjà confortable progresser de 14,57% pendant que l'intéressement baissait de 38% !!!!

Cette année mon intéressement magasin sera de 350 euros, l'année dernière il était de 0 euros. C'est mieux mais le bonus de mon patron il est de combien ?

Enfin combien doit Carrefour en arriéré de salaire pour non application de la loi !

On ira à la négociation mais qu'on ne compte pas sur nous pour endosser les erreurs des autres !

Réalisation

En moyenne nous avons obtenu

- 77 euros pour la grille nationale sur le CA/EBIDTA,
- 163 euros pour le CA carte de fidélité.
- 62 euros pour la démarque

soit 302 euros.

Prévisions

Selon la direction en moyenne

- 83 euros pour la grille nationale sur le CA/EBIDTA,
- 150 euros pour le CA carte de fidélité.
- 50 euros pour la démarque

soit 283 euros.

Intéressement 2008

La direction tient ses promesses
Est-ce suffisant ?

Pour beaucoup de salarié ce sont les primes (13ème mois (7,48% du salaire brut) et 1/2 mois de vacances (3,69% du salaire brut, la prévoyance (50% par l'employeur soit environ 400 euros), l'intéressement (0,87% du salaire brut) et la participation (5,62% du salaire brut) qui font la différence . (chiffre 2007)

Objectifs CFDT et réalisations

Nous voulons un intéressement identique pour tous les hypermarchés

Les organisations syndicales de la sociétés Hyparlo ont dénoncé leur accord "maison" qui ne donne rien pour rejoindre l'accord Carrefour.

Pour la CFDT il faut d'abord fixer les objectifs et seulement ensuite voir par quels critères on peut les obtenir.

La direction s'était engagée sur 283 euros nous en touchons 302 euros en moyenne. pari gagné !

La CFDT vise un objectif de 10% de revenus aléatoires afin de ne pas déséquilibrer nos revenus qui doivent être prévisibles et non aléatoires. L'intéressement doit donc évoluer vers 500 euros en moyenne nationale.

Le montant 2008 est meilleur que celui de 2007, nous nous sommes rapprochés de notre objectif mais il reste encore beaucoup de chemin !!

Nous voulons que soit exclu tout calcul qui soit sur des prévisions

C'est n'est pas toujours le cas pour le national mais des critères locaux sont sur des évolutions. Les prévisions sont mieux cerné depuis l'accord de 2008

**Objectifs
CFDT:
500 euros
Semestriel
Egal pour
tous**

Nous voulons un intéressement versé semestriellement.

Se sera le cas en 2009-2010. Une négociation s'engage sur ce sujet le 16 février 2009

Nous ne voulons pas d'intéressement liés à des critères personnel ou subjectifs et sociaux (absentéisme, frais de personnel,)

C'est le cas depuis l'accord de 2008 qui a pris comme critère au niveau magasin la carte de fidélité et la démarque

La CFDT est favorable à une somme égale pour tous proportionnée au temps de travail de chacun.

C'est le cas depuis l'accord de 2008 pour les critères locaux

Le critère national est en % du salaire brut (plus on gagne, plus on a d'intéressement). Les critères locaux sont une somme fixe (tout le monde gagne la même chose) ce qui privilégie les bas salaires.

Au niveau du magasin tous les salariés touchent la même somme selon leur contrat de travail horaire.

Nous voulons que dans le cas de travaux important la part magasin soit neutralisé. En échange, comme pour ce qui se pratique pour les sièges, la part nationale sera triplée.

Cet objectif n'est toujours pas atteint

La mise en place d'un supplément d'intéressement

Depuis 2007 une loi permet à l'entreprise de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos. Cet objectif n'est toujours pas atteint

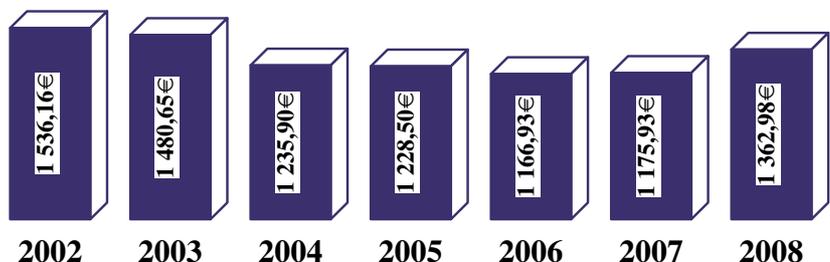
Revenus aléatoires Participation et intéressement Des montants trop faibles

Participation	Salaire brut	%	en % du salaire brut
Salaire brut 2002	16 517,81€	8,34%	1 377,58€
Salaire brut 2003	16 806,48€	7,92%	1 331,07€
Salaire brut 2004	17 070,41€	6,50%	1 109,58€
Salaire brut 2005	17 376,18€	5,95%	1 033,88€
Salaire brut 2006	17 734,46€	5,14%	911,55€
Salaire brut 2007	18 119,06€	5,62%	1 018,29€
Salaire brut 2008	18 670,94€	5,70%	1 064,24€

Intéressement	Salaire brut	%	en % du salaire brut
Salaire brut 2002	16 517,81€	0,96%	158,57€
Salaire brut 2003	16 806,48€	0,89%	149,58€
Salaire brut 2004	17 070,41€	0,74%	126,32€
Salaire brut 2005	17 376,18€	1,12%	194,61€
Salaire brut 2006	17 734,46€	1,44%	255,38€
Salaire brut 2007	18 119,06€	0,87%	157,64€
Salaire brut 2008	18 670,94€	1,60%	298,74€

Les revenus aléatoires représentent de 9 à 6% des salaires brut

Année	Participation	Intéressement	Total
2002	8,34% 1 377,58€	0,96% 158,57€	9,30% 1 536,16€
2003	7,92% 1 331,07€	0,89% 149,58€	8,81% 1 480,65€
2004	6,50% 1 109,58€	0,74% 126,32€	7,24% 1 235,90€
2005	5,95% 1 033,88€	1,12% 194,61€	7,07% 1 228,50€
2006	5,14% 911,55€	1,44% 255,38€	6,58% 1 166,93€
2007	5,62% 1 018,29€	0,87% 157,64€	6,49% 1 175,93€
2008	5,70% 1 064,24€	1,60% 298,74€	7,30% 1 362,98€



Méthodologie: Exemple sur un salarié au niveau II (Caissière) rémunéré à la grille de salaire Carrefour

Il s'agit de moyenne. L'intéressement étant pour la part magasin différent dans chaque magasin. En 2006 et 2007 l'intéressement a été calculé par semestre 1er semestre payé en août, 2ème semestre payé en février de l'année suivante. En 2008 la part local est en somme fixe donc identique pour tous.

Après la participation voici les résultats de l'intéressement 2008. Un résultat moyen conforme aux prévisions de la direction pour au final distribuer 302 euros en moyenne par salarié.

L'exemple de la direction est sur un salaire moyen femme niveau II (assistante de caisse) de 1597 euros (le salaire moyen homme est de 1685 euros).

Des salariés en fonction de leur niveau ou de leur ancienneté touchent une part nationale plus ou moins élevée. Les moyennes locales annoncées cachent elles aussi des disparités. Des salariés touchent selon leur magasin des montants allant de **40 à 450 euros**.

Intéressement national en baisse

L'atteinte des objectifs de CAHT et Taux d'EBITDA

La part nationale est en baisse par rapport à 2007 (0,48%), un des plus mauvais score depuis 2002 (à part 2004 où nous n'avions rien eu). Parti, en janvier, avec un taux de 0,45% du salaire brut nous finissons en décembre avec un taux de 0,40% après avoir froilé 0,35% en octobre et novembre.

Carrefour n'atteint pas le chiffre d'affaire programmé de 4,53%. Il est intéressant de constater que le chiffre d'affaire réel réalisé lui n'est en régression que de 2,7% hors carburant.

Quand à l'EBIDA (traduire productivité) le taux de 5,4% de janvier est descendu au fil des mois à 4,55%.

Intéressement local en hausse

Le taux encarté de la carte de fidélité (montant maxi 300 euros)

Au niveau local c'est, sans surprise, le taux encarté de la carte de fidélité qui fait pencher la balance et permet que tous les magasins bénéficient d'un intéressement local.

7 magasins ont un taux de 85% et touchent un intéressement de 300 euros !!!

Le taux de démarque totale hors carburant (montant maxi 200 euros)

En ce qui concerne le critère démarque nous avions dès le départ était très réservé. "*Les salariés de Continent ont bien connu ce critère, ils en sont revenus, ça promet !*" écrivions nous en avril 2008 lors des négociations.

Au regard des résultats 2008 nous constatons que nos craintes étaient justifiées. 120 magasins sur 189 soit 63,49% n'ont rien obtenu.

Quelles en sont les raisons ?

Nous estimons que ce système n'est pas transparent et que les critères ne sont pas claires. Les opérations comptables sont illisibles pour les salariés et jettent un trouble sur la véracité des données.

A Reims Cernay 250 € sans Mr Démarque à Reims Tinqueux 0 € avec Mr Démarque ?

Nous constatons que lorsqu'il y a des invendus dans les magasins on les met en démarque avant de les détruire (ou les donner) mais d'un autre coté on reçoit du fournisseur des avoirs qui eux ne viennent pas déduire la démarque.

Nous subissons les décotes, décidés par les directeurs, dont on ne comprend pas les raisons.

Les inventaires de fin d'année sont l'occasion de réduire à néant la valeur démarque. De nombreux magasins constatent avoir eu un intéressement démarque jusqu'en novembre puis rien en décembre.

L'arrondi à une seule décimale joue contre les salariés.

Aucun représentant du personnel n'est en capacité de maîtriser les données annoncées par le directeur.

Pour la CFDT la direction semble se servir de ce critère pour ajuster l'intéressement en fonction de ce qu'elle a provisionné.

63%

des magasins n'obtiennent aucun intéressement sur le critère de la démarque !

Une situation anormale et injustifiée pour la CFDT

Un intéressement uniforme pour tous

Pour la CFDT l'intéressement récompense les efforts de chacun à atteindre collectivement un objectif. La CFDT est donc favorable à une somme égale pour tous proportionnée au temps de travail de chacun. Nous admettons que le système soit mixte comme c'est le cas actuellement.

La CFDT a obtenu lors des négociations de 2008 que l'accord d'intéressement prévoit un intéressement national en pourcentage et un intéressement magasin en somme fixe. Conséquence tous les salariés, quelque soit leur niveau de rémunération, bénéficient d'un même montant d'intéressement local en fonction de leur contrat de travail horaire.

Un niveau 8 dans le magasin de Saran a touché 350 euros la même somme qu'une caissière au niveau 2. Scandaleux ? Peut être pour quelques nantis mais sûrement pas pour la CFDT et la solidarité.

Les conséquences pour l'encadrement, peu favorable à ce mode de calcul, ont été réduites puisque l'augmentation de l'intéressement pour les cadres a quand même progressé de 11,2% en non comparable, et de 7,6% en comparable (avec Hyparlo).

Les Niveaux 7 ont globalement augmenté leur intéressement collectif de : 16,7% hors Hyparlo, soit en moyenne 55€, 21,5% avec Hyparlo, soit en moyenne 70€

Les Niveaux 8 ont globalement baissé leur intéressement collectif de 10,6%, soit en moyenne 60€. Une goutte d'eau pour eux.

Pour une fois les plus pauvres bénéficient de la récompense de leurs efforts au même titre que les niveaux 8 et autres.

Un augmentation uniforme pour tous

Dans la même logique la CFDT demande pour 2009 une revalorisation de 7% des salaires minima de la grille et des salaires réels.

Cette augmentation doit être réparti d'une part en pourcentage (exemple 3%) et d'autre part en somme fixe (exemple 50 euros) pour les salariés gagnant moins d'un certain montant (exemple 25 000 euros). Ce système avantage les bas salaires.

Justice et solidarité

Un niveau 8 dans ce magasin a touché 350 euros d'intéressement soit une somme identique à un employé au niveau 1.

8 Accords Carrefour 24 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

2009-2010

La première réunion de négociation intéressement est prévue le lundi 17 février.

Il y aura une deuxième réunion de négociation.

Une signature est obligatoire avant fin mars pour que l'accord soit semestriel.

Négociateurs CFDT



Serge Corfa, Sylvain Macé, Sandrine Viaud, Michel Gay

Participation 2006 versé en 2007

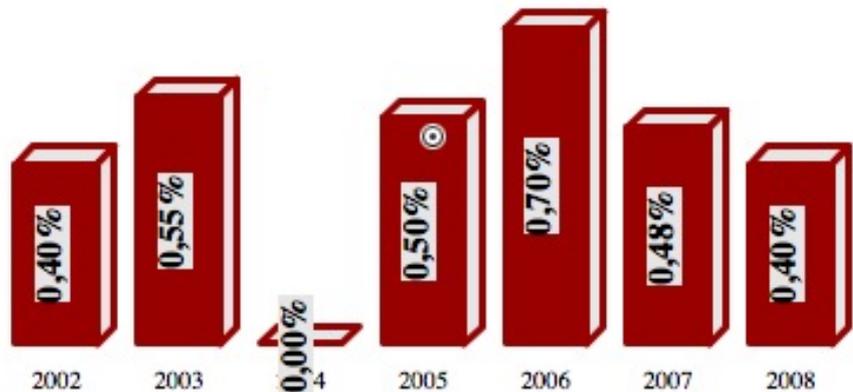
5,14% du salaire brut
911,55 euros

Intéressement 2006 versé en 2007

1,44% du salaire brut
255,38 euros

Base salaire 2006 niveau IIB
17 734,46 €

Part national



Participation 2007 versé en 2008

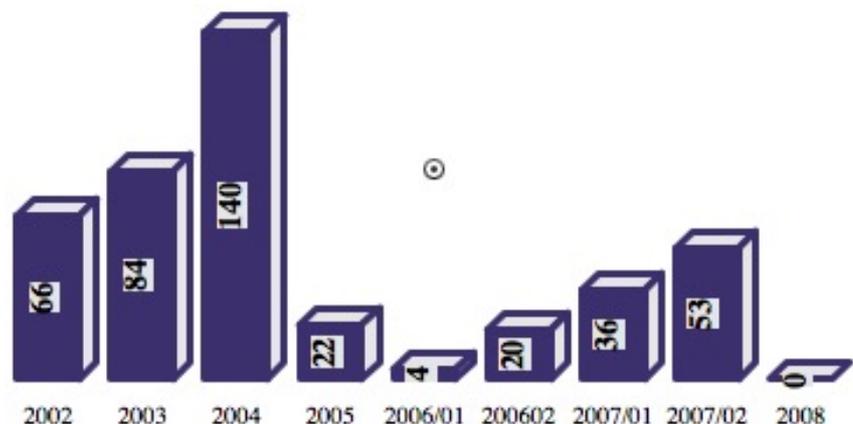
5,62% du salaire brut
1018,29 euros

Intéressement 2007 versé en 2008

0,88% du salaire brut
157,64 euros

Base salaire 2007 niveau IIB
18 119,06 €

Magasin n'ayant pas eu d'intéressement local



Participation 2008 versé en 2009

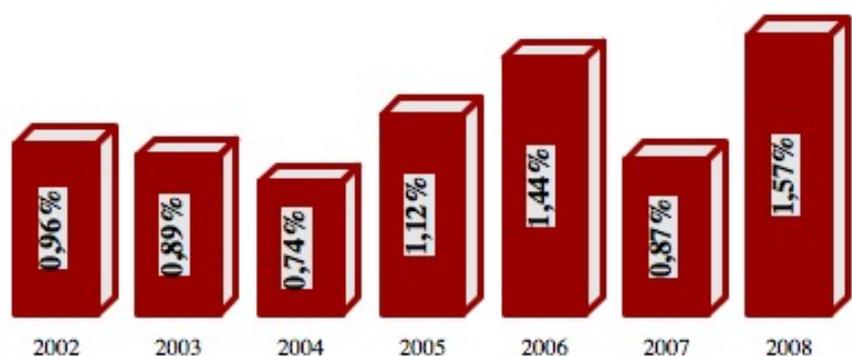
5,77% du salaire brut
1077,31 euros

Intéressement 2008 versé en 2009

1,60% du salaire brut
298,74 euros

Base salaire 2008 niveau IIB
18 670,94 €

Total en moyenne par salarié



Participation

Une part des bénéfices de l'entreprise.

La participation des salariés aux résultats de leur entreprise est un système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part des bénéfices réalisés par leur entreprise. Une fraction du bénéfice appelée "Réserve Spéciale de Participation" est répartie entre tous les salariés à partir d'éléments précisés dans un "accord de participation".

Intéressement

Une prime associée à la performance de l'entreprise.

L'objectif est d'associer plus étroitement les salariés à la progression de leur entreprise. Il s'agit d'un système facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise de participer aux bénéfices ou aux gains de productivité de celle-ci réalisés au cours d'une année ou d'une période inférieure. La répartition des primes est libre.

L'intéressement peut se cumuler avec un système de participation.

Cette prime est exonérée de charges sociales. Elle est également exonérée de fiscalité sur les revenus si elle est versée dans le PEE ou le PERCO.

Actionnariat

Pour favoriser le développement

d'un actionnariat salarié, l'entreprise peut en premier lieu utiliser les mécanismes de l'épargne salariale. L'actionnariat salarié regroupe l'ensemble des techniques qui permettent aux salariés de devenir actionnaires de leur entreprise, dans des conditions privilégiées.

Pour favoriser le développement d'un actionnariat salarié, l'entreprise peut:

- utiliser le dispositif collectif de l'épargne salariale sous forme de PEE, de PERCO ou d'attribution de la participation sous forme d'actions,
- recourir aux mécanismes hors épargne salariale, à savoir les stocks options, les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise et les attributions gratuites d'actions.

Abondement

Un versement réalisé par l'entreprise. Ce versement est effectué en faveur des salariés et des dirigeants dans le cadre du PEE et/ou du PERCO en complément de leurs versements volontaires. L'entreprise peut prendre en charge les frais de gestion des comptes individuels.

Ce complément ne peut pas excéder le triple des versements individuels ni dépasser 2.662€ par an (correspondant à 8% du plafond Sécurité Sociale) pour le PEE et 5.324€ par an (correspondant à 16% du plafond Sécurité Sociale)

pour le PERCO, le tout, dans un plafond de 25% de la rémunération annuelle brute. Le versement de l'intéressement dans le PEE peut donner lieu à abondement.

Le versement de l'intéressement et de la participation dans le PERCO peut également donner lieu à abondement.

Abondement Intéressement

Pour le placement des primes d'intéressement dans le PEG les 400 premiers Euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 40%, au-delà le taux de l'abondement est de 20%.

Pour le placement des primes d'intéressement dans le PERCO les 1000 premiers euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 50%, la partie supérieure bénéficie d'un taux d'abondement de 20%.

Pour plus d'information voir le tableau paru dans l'hyper n°292/09

Privilégiez toujours le placement de votre intéressement avant celui de la participation ou des placements volontaires.

Si vous le pouvez et selon votre âge placez en priorité votre argent dans le PERCO avant le PEG

Amélioration du taux de démarque										
Valeur	0	70	80	90	110	130	150	170	200	
Nombre	88	5	4	0	2	1	5	5	23	

Amélioration du CA fidélité													
Valeur	0	40	50	60	90	150	160	170	180	200	220	250	300
Nombre	0	3	6	9	11	19	16	15	23	16	6	5	4

Intéressement 2008						
Part nationale						
Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés						
100,0%	0.55%	0.60%	0.65%	0.70%	0.75%	0.80%
95,0%	0.50%	0.55%	0.60%	0.65%	0.70%	0.75%
90,0%	0.45%	0.50%	0.55%	0.60%	0.65%	0.70%
85,0%	0.40%	0.45%	0.50%	0.55%	0.60%	0.65%
80,0%	0.35%	0.40%	0.45%	0.50%	0.55%	0.60%
75,0%	0.30%	0.35%	0.40%	0.45%	0.50%	0.55%
70,0%	0.25%	0.30%	0.35%	0.40%	0.45%	0.50%

en % du salaire brut annuel

Les résultats à fin Décembre 2008 atteignent les niveaux suivants :
 Atteinte de l'objectif de CA HT hors carburant : 95.47 % EBIT DA : 4.55 %

REMUNERATIONS 2008

La grille de salaire au smic

**Priorité
CFDT:
Sortir les
salaires de la
spirale du
smic**

**Rémunération 2008
Au smic !**

En 2008 l'inflation moyenne s'établit à 2.8% avec de fortes fluctuations tout au long de l'année.

*Certaines familles de produits ont assez fortement augmenté:
Les produits alimentaires + 5.1%
L'énergie pour le chauffage domestique + 9.6%
Les carburants + 12.1%*

L'année 2008 a été marquée par le rattrapage de la grille de salaire Carrefour (hors forfait pause) par le smic, Pour la première fois de l'histoire de l'entreprise les niveaux 2 ont été en dessous du smic pendant quelques mois.

De ce fait le contentieux qui oppose depuis de longues années la direction et la CFDT sur la prise en compte ou non du forfait pause dans le calcul du smic a pris une tournure importante.

Le jugement du tribunal de Lyon condamnant Carrefour à une amende record de 1,287 millions a conforté la position de la CFDT. Ne pouvant rien obtenir par la négociation la CFDT a invité tous les salariés à demander devant le conseil de Prud'hommes leur arriéré de salaire.

Carrefour sentant le vent tourné en sa défaveur a accepté en début d'année de s'engager à assumer un salaire mensuel hors forfait pause au niveau du smic. Mais n'accepte toujours pas de payer les années ou les salariés ont été lésés.

Ce refus par Carrefour de respecter les décisions de justice entraîne la multiplication de litiges juridiques. La CFDT en fait le constat et multiplie avec ses sections les recours devant les tribunaux. L'année 2009 verra de nombreuses actions en justice sur une dizaine de sujets, d'autant que de nouvelles décisions de justice vont contraindre Carrefour comme les congés payés en cas de maladie.

Salaire mensuel forfait pause compris	Continent 2001 et Carrefour	Smic	Carrefour	Continent 2001	Branche
2008	Niveau I B		Niveau IIB	Niveau IIB	Niveau IIB
Janvier	1 305,87€	1 280,07€	1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
Février	1 305,87€	1 280,07€	1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
Mars	1 350,47€	1 280,07€	1 382,33€	1 366,40€	1 344,02€
Avril	1 350,47€	1 280,07€	1 382,33€	1 366,40€	1 365,00€
Mai	1 374,36€	1 308,88€	1 382,33€	1 374,36€	1 374,33€
Juin	1 374,36€	1 308,88€	1 382,33€	1 374,36€	1 374,33€
Juillet	1 374,36€	1 321,02€	1 382,33€	1 374,36€	1 374,33€
Août	1 374,36€	1 321,02€	1 382,33€	1 374,36€	1 374,33€
Septembre	1 374,36€	1 321,02€	1 382,33€	1 380,73€	1 374,33€
Octobre	1 390,28€	1 321,02€	1 398,24€	1 398,24€	1 374,33€
Novembre	1 390,28€	1 321,02€	1 398,24€	1 398,24€	1 374,33€
Décembre	1 390,28€	1 321,02€	1 398,24€	1 398,24€	1 374,33€
1/2 mois vacances	687,18€	0,00€	691,17€	687,18€	0,00€
13ème mois	1 390,28€	0,00€	1 398,24€	1 398,24€	1 374,33€
Total année	18 432,78€	15 664,16€	18 670,94€	18 547,47€	17 766,03€
Intéressement 2007	162,21€	0,00€	164,30€	163,22€	0,00€
Participation 2007	1 035,92€	0,00€	1 049,31€	1 042,37€	0,00€
Total année	19 630,91€	15 664,16€	19 884,55€	19 753,06€	17 766,03€

Salaire annuel et Augmentation des salaires en 2008

(Comparaison avec l'année 2007)

L'augmentation du smic a permis une forte progression des bas salaires (forfait pause compris)

**Carrefour
Niveau I B**
18 432,78 euros
+ 1015,14€ brut
+ 5,82%

**Continent 2001
Niveau I B**
18 432,78 euros
+ 1015,31€ brut
+ 5,82%

**Carrefour
Niveau II B**
18 670,93 euros
+ 551,88€ brut
+ 3,05%

**Continent 2001
Niveau II B**
18 547,47 euros
+ 908,53€ brut
+ 5,15%

**Carrefour
Niveau III B**
19 942,48 euros
+ 594,75€ brut
+ 3,07%

**Continent 2001
Niveau III B**
19 487,11 euros
+ 845,71€ brut
+ 4,54%

Prévision inflation 2009 en France

Mise en garde : projections uniquement indicatives

Hors considération de prévision sur l'évolution des prix des matières premières ou des effets de la crise, l'envolée puis la chute de l'indice des prix en 2008 va avoir comme conséquence mécanique une baisse de l'inflation mi-2009 et une hausse fin 2009.

Mi-2009 l'inflation serait donc au voisinage de 0, elle pourrait même être négative.

Fin 2009, l'écart entre les deux courbes devrait à nouveau s'accroître et correspond à 2.6% d'inflation.

Ceci reste cependant une approche simpliste s'appuyant sur une poursuite des tendances déjà observées. L'incertitude concerne cependant plutôt l'ampleur de la baisse anticipée pour 2009 qu'une éventuelle hausse rapide.

L'inflation 2009 devrait se terminer au dessus de 2% et en moyenne sur l'année, on serait en dessous de 1%.

<http://inflation.free.fr>

L'indice des prix des produits de grande consommation dans la grande distribution

+ 3,6 % en décembre 2008

+ 2,3 % en décembre 2007

Sur un an, la hausse des prix des produits de grande consommation est de

+ 3,0 % dans les hypers

+ 4,3 % dans les supers.



Les salariés Carrefour devant le conseil de Prud'hommes de Bordeaux

Audience de conciliation devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux

Ce 13 février dès 9h 106 salariés de **Carrefour Mérignac** s'étaient déplacés au conseil des Prud'hommes de Bordeaux pour assister à l'audience de conciliation qui devait se prononcer sur les 109 plaintes déposées par la CFDT.

Le Directeur du magasin Mr Collard était présent accompagné de son avocat et du responsable de la paie

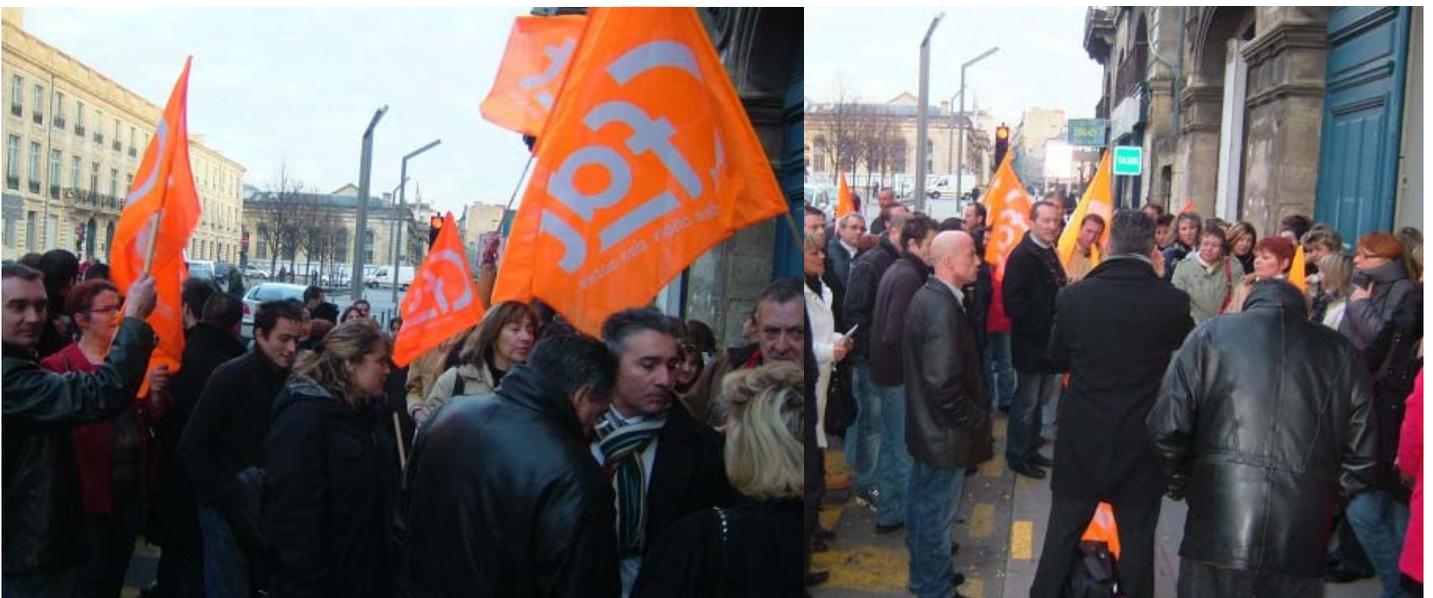
Après avoir fait l'appel de l'ensemble des salariés, les conseillers ont écouté la plaidoirie de Me Guillon avocate de la CFDT. Devant l'ensemble des salariés elle a plaidé pour que l'entreprise indemnise les salariés lésés pour non respect du smic et sur le nettoyage des tenues que Carrefour refuse d'indemniser.

Se fut ensuite au tour de l'avocat de Carrefour d'exposer ses arguments. Il demande aux conseillers de rejeter en bloc les demandes des 109 plaignants.

Les conseillers constatant l'absence de conciliation des parties les a renvoyés aux audiences du 13 Mars et 18 mai pour la mise en l'état des dossiers afin d'écouter les parties en audiences de jugement qui sera fixée ultérieurement.

France 3 était présent ainsi que Radio "France bleu gironde

"<http://www.radiofrance.fr/chaines/france-bleu/?tag=Gironde>



Deux actions en justice



Dans le dossier sur la non application du smic par Carrefour la CFDT a mis en place deux actions: Une action pénale et une action civile

L'**action pénale** repose sur les procès verbaux que de nombreux inspecteurs du travail ont pris à l'encontre de Carrefour pour non respect du smic. Quand se procès verbal est établi l'inspecteur du travail communique les numéros de ses P.V. aux syndicats qui peuvent ainsi se porter partie civile dans l'intérêt des salariés.

La CFDT se porte systématiquement partie civile pour soutenir les PV des inspecteur quand ceux ci sont plaidés par le procureur de la république devant le tribunal de Police. C'est ce qui s'est passé à Lyon suite aux PV des inspecteurs dans les magasins d'Écully et de Givors.

L'action pénale se traduit par des amendes à l'encontre de Carrefour mais n'apporte aucun rappel de salaire aux salariés.

L'**action civile** est introduite dans le même temps et sans attendre les procès verbaux des inspecteurs du travail. La CFDT invite les salariés à déposer plainte devant le conseil de prud'hommes de leur ville pour récupérer les sommes qui leur sont dues. Ce rappel est limité par la loi à 5 ans il ne faut donc pas attendre pour déposer ses dossiers devant les juges prud'homaux.

La procédure prud'homale se joue en plusieurs séances.

Dans un premier temps les parties sont convoquées devant un bureau de conciliation (2 conseillers salariés et employeurs) qui tentent de concilier les avis opposé. Les conseillers peuvent, s'ils le souhaitent, prendre des mesures provisoires et conservatoires.

Dans un deuxième temps les parties sont renvoyées devant le bureau de jugement (4 conseillers salariés et employeurs). Après les avoir entendu les conseillers délibèrent et donnent leur verdict. S'ils ne se mettent pas d'accord ils renvoient l'affaire en départition. Là l'affaire est jugée par un magistrat professionnel et 4 conseillers prud'homaux.

Le jugement rendu les parties pourront s'ils le désirent faire appel au jugement (voir taux de compétence en dernier ressort). De nouveau ils seront entendus. L'appel est suspensif il faudra donc attendre la décision de la cour d'appel pour faire appliquer les décisions prud'homales.

Celui qui succombe devra appliquer la décision du juge d'appel et payer les sommes auxquelles il aura été condamné.

Ensuite et seulement ensuite il pourra, porter l'affaire devant la cour de cassation pour un jugement sur la forme. Si la cour de cassation confirme la décision il reste encore le recours à la cour européenne de justice. Si la cour d'appel infirme le jugement les parties doivent rembourser les sommes gagnées. Le dossier est de nouveau renvoyé devant un juge. Et le cycle recommence !

Comme on peut le constater la justice n'est pas un long fleuve tranquille pour faire reconnaître ses droits.



LES ACTEURS

Information

Le 30 janvier les délégués CFDT de Rennes Cesson ont accueilli les salariés des magasins de Rennes pour les informer sur l'action prud'homale qu'ils envisagent.



Procès verbaux

Chartres Suite à l'intervention de la section CFDT l'inspecteur du travail vient de dresser un procès verbal pour non respect du smic et a retransmis ce procès verbal au procureur de la république. La CFDT se portera partie civile.

Quimper même scénario le 8 octobre 2008

Mise en demeure

Dans de nombreux département les inspecteurs du travail répondent aux demandes des sections CFDT de vérifier l'application du smic.

Lormont : Par lettre du 4 février 2008 l'inspecteur du travail met en demeure la direction de régulariser la situation des salariés vis à vis du smic.

Villiers en Bière l'inspectrice du travail est passé au magasin en novembre et a relevée 442 infractions au SMIC. Elle a confirmé, d eplus, à l'employeur qu'il devait indemniser les salariés à qui ils obligent le port d'une tenue.

Montesson l'inspectrice est passé à trois reprises contrôler les fiches de salaire de 893 salariés. Par courrier du 3 décembre elle invite l'employeur à lui donner des explications sur les manquements.

Attendre que tout nous tombe tout cru ou aller le chercher ?

La CFDT a choisi la deuxième solution.

Etampes: L'inspection du travail est venue dans le magasin avec deux personnes de son équipe. Elle est arrivée à 8.30 et est partie du magasin à 18.30, avec un carton remplie de fiches de paie, et 195 infractions relevées.....

Actions devant les prud'hommes

11 sections CFDT vont déposer 800 dossiers devant les conseils de prud'homme. De nombreux dossiers sont en cours de constitution.

Cherbourg: 107 dossiers devant le conseil de prud'homme

Hérouville : 50 dossiers

Ivry sur seine: 62 dossiers

Marseille Grand littoral: 25 dossiers

Mérignac: 109 dossiers

Mondeville: 118 dossiers

Nice Lingostière: 16 dossiers

Ollioules: 14 dossiers

Portet sur garonne: 40 dossiers

St Egrève: 120 dossiers

Uzès: 30 dossiers

Villiers en Bière: 99 dossiers

Et ailleurs

Auchan, Leclerc, Champion les contentieux commencent à fleurir devant les inspecteurs du travail ou les conseils de prud'hommes.

Rappel

Le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes est fixé à 4 000 €uro.

Dernier ressort, cela signifie qu'il ne pourra pas être fait appel des décisions portant sur un litige qui n'atteindrait pas ce seuil.

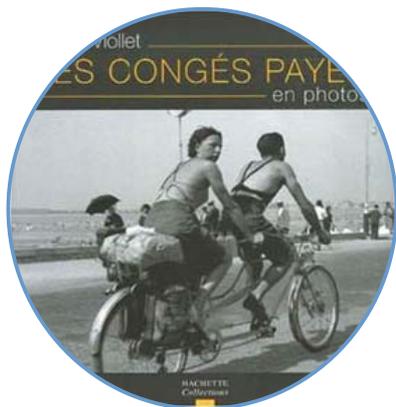
Lu sur le site de la section FO d'Etampes !!!!

Notre fédération FGTA ayant une nouvelle fois manifesté son absence et son incapacité à fournir des outils de travail pour les militants dans le but de défendre les salariés, le syndicat FO de Carrefour Etampes est à votre disposition pour vous les procurer.

La CFDT a sans problème autorisé les sections de toutes origines à utiliser le logiciel que nos délégués ont conçu pour calculer les pertes liées au smic !

La justice nous donnera t-elle de nouveau raison ?

La direction parie que non, les inspecteurs du travail, le ministère, les juristes, la CFDT pense que oui ! Une chose est certaine nous ne restons pas sans rien faire quand nos droits sont en jeu !



Le droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie doit être indemnisé.

Cet décision vient s'ajouter à la décision de la cour de cassation sur les accident de travail et maladie professionnelle

Rappel
Les congés payés non pris acquis en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de la reprise du travail

La Cour de justice des Communautés européennes vient de statuer sur deux demandes formulées dans des affaires similaires portant sur le droit au congé annuel payé de travailleurs qui se trouvent en congé de maladie (20 janvier 2009).

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un arrêt maladie, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail, même si la période de prise des congés est expirée.

En principe, le droit à congés payés est un droit qui s'exerce chaque année, sans possibilité de report des congés d'une année sur l'autre. Que se passe-t-il si, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, un salarié demande à prendre ses congés alors que la période de prise des congés, légale ou conventionnelle, est expirée ?

Arrêt de la cour de justice européenne

Jusqu'à présent, le salarié absent pour maladie jusqu'à la fin de la période de congés payés ne pouvait pas exiger de les prendre. Il perdait son droit à congés et ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice. Cette position est remise en cause par un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) du 20 janvier 2009.

Pour les juges européens, la directive relative au temps de travail du 4 novembre 2003 s'oppose à des dispositions ou pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

De la même façon, si le salarié quitte l'entreprise, les législations nationales ne peuvent pas le priver de son droit à une indemnité compensatrice pour la part du congé annuel payé non pris.

Vers une évolution du droit français

Cet arrêt de la CJCE devrait en effet conduire la Cour de cassation à faire évoluer sa jurisprudence.

Elle l'a déjà fait en septembre 2007 à propos des salariés accidentés du travail.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation admettait pour la première fois le report des congés payés pour un salarié absent en raison d'un accident du travail. Logiquement, elle devrait très prochainement (un arrêt est attendu en ce sens en février) reconnaître aussi ce droit pour les salariés malades.

En conséquence, lorsque la période de prise de congés est expirée, et que le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de son arrêt maladie, il devrait maintenant pouvoir prétendre soit à un report de ses congés, soit, si le contrat de travail est rompu, au versement d'une indemnité compensatrice.

Quelques décisions

Les congés payés non pris acquis en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de la reprise du travail

Solde de congés payés non pris : report possible avec l'accord de l'employeur

La durée d'absence pour congés payés doit être imputée sur tous les jours ouvrables de la semaine, et non sur les seuls jours qui seraient travaillés par le salarié s'il était présent.

Le droit aux jours de fractionnement n'est pas d'ordre public ! un accord d'entreprise peut valablement supprimer ce droit.

Plafond sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale pour 2009 a été revalorisé de 3,1 % à 2 859 € par mois, soit 34308€ par an

Ce plafond sert à calculer de nombreux droits ou déclenche des augmentations comme la mutuelle Carrefour;

Emploi des seniors

Débuts de carrière pour les fins de carrière

Les entreprises ont désormais un an pour négocier et conclure sur l'emploi des seniors, sous peine de sanction.

Bons d'achat

Exonération des bons d'achat versés par le C.E. en 2009

Suite à la revalorisation du plafond de la sécurité sociale à 2859€ par mois au 1er Janvier, la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise, ou les entreprises, à défaut de C.E. à l'occasion d'événements visés par l'instruction ministérielle du 17 Avril 1985, s'applique en 2009 dans les conditions suivantes:

Seuil fixe à 143€

La présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié par année civile s'applique lorsque leur montant global n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 142,95€, arrondis à 143€ par an.

- leur attribution doit être en relation avec un événement visé, de façon exhaustive, par lettre circulaire ACOSS du 3 Décembre 1996 (mariage, naissance, Noël des salariés et des enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, etc..)

- leur utilisation doit être déterminée: l'objet des bons d'achat doit être en relation avec l'événement, étant précisé que les bons d'achat doivent mentionner soit la nature du bien, soit celle du ou des rayons du magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins; par ailleurs ils ne peuvent être échangeables contre des denrées alimentaires (exceptés les bons d'achat de produits alimentaires non courants, produits dits de luxe dont le caractère festif est avéré)

- leur montant doit être conforme aux usages, un seuil équivalent à 5% du plafond mensuel de sécurité sociale étant appliqué par événement et par année civile.

Ces trois conditions doivent être simultanément réunies pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Adaptation de la règle des 5%

L'ACOSS précise les conditions d'appréciation du seuil des 5%

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil des 5%

Si un salarié perçoit, pour le même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants se cumulent pour apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.

Si les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil des 5% du plafond mensuel s'apprécie pour chacun d'eux.

Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5% par enfant.

Pour Noël, le seuil est de 5% par enfant et de 5% par salarié.

lettre circulaire ACOSS n° 2009-003 du 13 Janvier 2009



**La CFDT a signé les accords
de GPEC et de méthode
Reste maintenant à les faire
appliquer**

*Le 6 février
2009 les ac-
cords GPEC
et de métho-
des ont été
signés par
trois organi-
sations syn-
dicales
CFDT, FO,
CFTC.*

*Elles repré-
sentent 70%
des voix aux
élections*



*Patrick Courcier (CFTC), Michel Enguels (FO),
Cécile Cloarec (DRH groupe) Serge Corfa (CFDT)*

*2 accords de 53 pa-
ges, 15 exemplaires
par accord + 1 ac-
cord de 6 pages...*

*Il aura fallu plus
d'une heure aux si-
gnataires pour venir
au bout de leur
séance de signature.*

Comité emploi et GPEC

Suite à la signature de ces accords la première réunion du comité emploi et GPEC se tiendra le 18 février 2009 à Evry. La CFDT sera représenté par **Bruno Moutry** (CSIF agent de Maîtrise au siège à Mondeville), **Serge Corfa** (DSG), **Anne Marcou** (Cadre au siège à Evry), **Frédéric Celles** (LCM entrepôts). A l'ordre du jour:

- Mise en œuvre de la GPEC sur l'entrepôt "Cadeaux" de Ingre (Supply Chain)
- Test "projet commerçant" du magasin Claye Souilly (Carrefour)
- Projet de réorganisation de la Direction Administrative et Comptable (Carrefour Administratif France)
- Projet de Test en vue de dégager des synergies France Espagne sur des catégories non alimentaires (Groupe)
- Point d'avancement Carrefour City (proximités)
- Projet de mise en place du category management multi-format sur le non alimentaire en France (France)
- Présentation du Carrefour des métiers (Evolution de la Bourse de l'Emploi et Passerelles)
- Bilan BPI de la période 2005-2008 (Espaces Mobilités et Compétences)

Grille de salaire Carrefour au 1er janvier 2009

**Journée
d'action
syndicale le
19 mars**

*Taux horaire hors
forfait pause
(en €uro)*

*Taux horaire forfait
pause inclus
(en €uro)*

*Salaire mensuel
temps complet forfait
pause inclus
(en €uro)*

Salaire de la branche 8,63 euros (niveau IIB) au 1er mai 2008

Smic horaire 8,71 euros depuis le 1er juillet 2008

Salaire de la branche 8,85 euros (niveau IIB) au 1er mars 2009

IA

8,73 ←

9,17

1 390,28

IB

8,73 ←

9,17

1 390,28

II A

8,73 ←

9,17

1 390,28

II B

8,78 ←

9,22

1 398,24

III A

8,75 ←

9,19

1 393,47

III B

9,38

9,85

1 493,79

IV A

9,79

10,28

1 559,09

IV B

10,40

10,92

1 656,24

V

11,02

11,57

1 754,97

L'Hyper !

