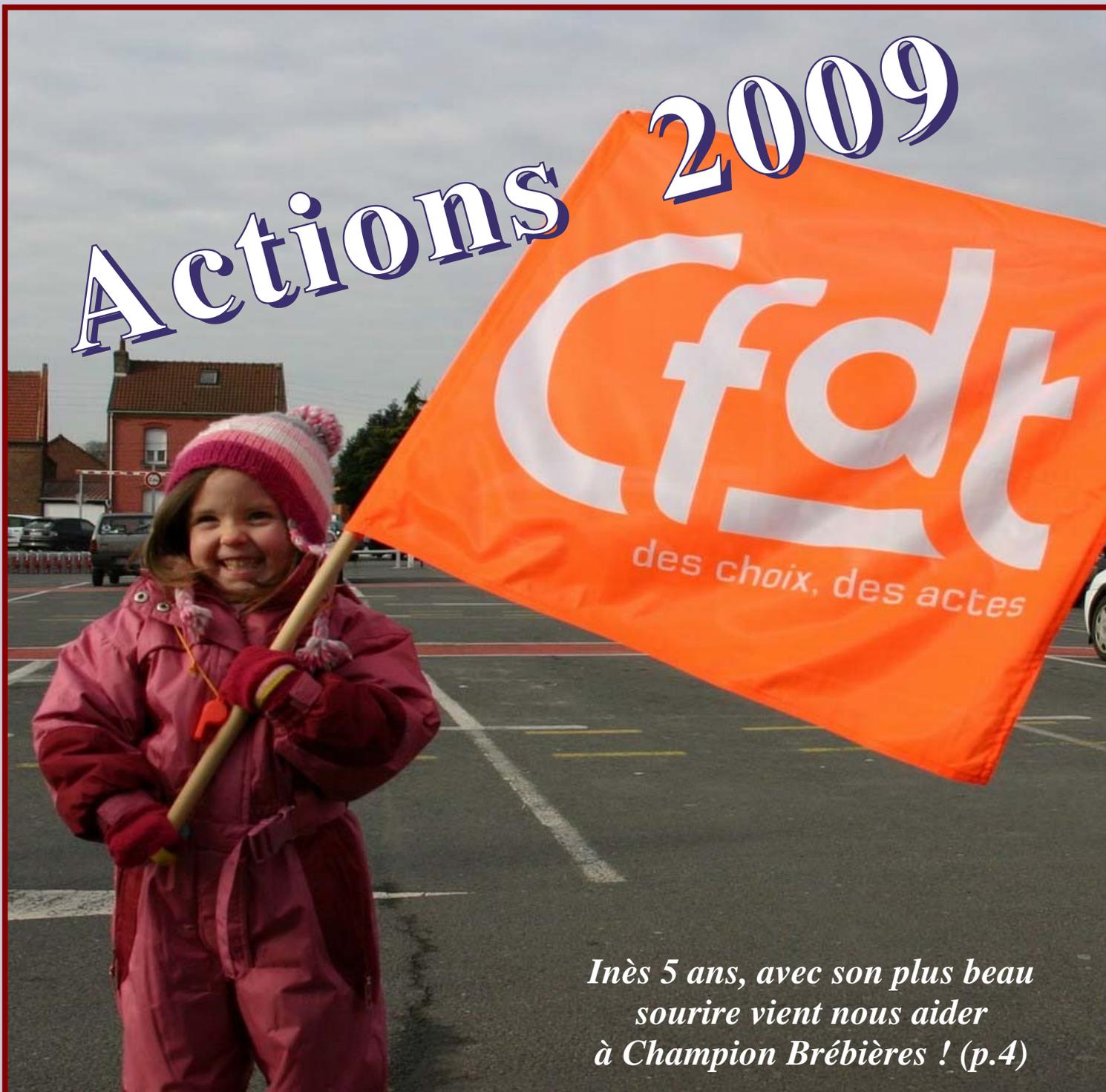
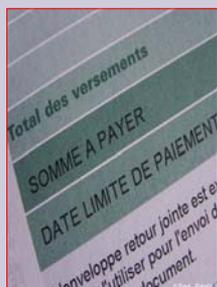


La gazette des délégués CFDT Carrefour

## Actions 2009



<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: [cfdt.carrefour@online.fr](mailto:cfdt.carrefour@online.fr)



**Prévoyance  
Mutuelle  
Etudiant  
Fiscalité**

P. 06



**Services  
financiers  
RVI**

P. 09



**Le sommet  
social  
Positions**

P. 20

### ▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

les trois tiers, vraiment ? page 03

### ▼ Travail 7 jours sur 7

Un dimanche pour 2,40 euros page 04

### ▼ Prévoyance et Mutuelle

Un petit cadeau ... page 06

Mutuelle et fiscalité page 08

### ▼ Services financiers

Réunion du 17 février page 09

Positions CFDT page 11

### ▼ Aide au transport

Remboursement obligatoire page 12

### ▼ Carte salariée

Auchan 10%, Carrefour 5% ? page 13

### ▼ Comité central d'entreprise

Réunion du 20 février page 14

### ▼ CHSCT

Militant CFDT à l'honneur page 16

### ▼ Grille de salaire branche

Applicable au 1er mars 2009 page 17

### ▼ Actions juridique

SAV Régional et PSE page 18

### ▼ Sommet social

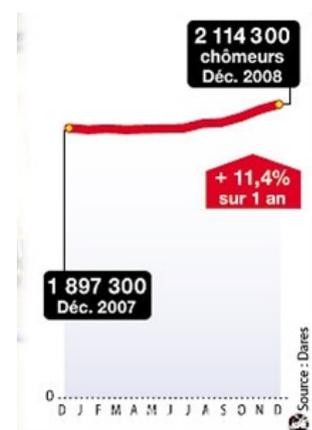
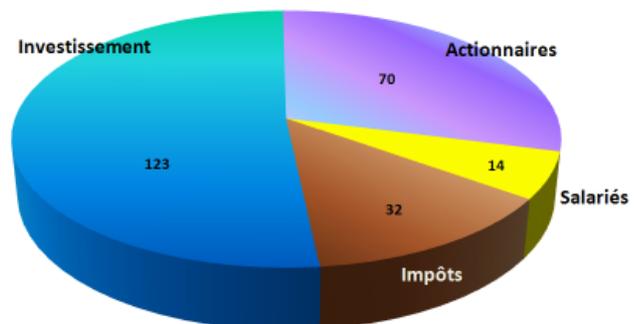
Réactions page 20

Positions CFDT page 22

### ▼ Forum CFDT mondial

CFDT Carrefour présent page 23

La répartition des profits des sociétés non financières en 2005  
(Milliards d'euros)



**Rendez-vous le 19 mars  
à la manifestation**



*... à VOUS d'imaginer  
la suite ...*

# Les trois tiers, vraiment ?



Par Serge Corfa  
Délégué syndical national

**N**icolas Sarkozy l'a claironné haut et fort le 5 février dernier : il faut que les entreprises partagent leurs bénéfices en trois tiers. Un tiers pour les actionnaires, un tiers pour les salariés sous forme d'intéressement et de participation aux bénéfices et un tiers qu'elles conservent pour financer leurs investissements et leur développement. Si on en croit les comptes de l'ensemble des entreprises françaises en 2006 (1) tels que les a établis l'Insee, le chemin va être long.

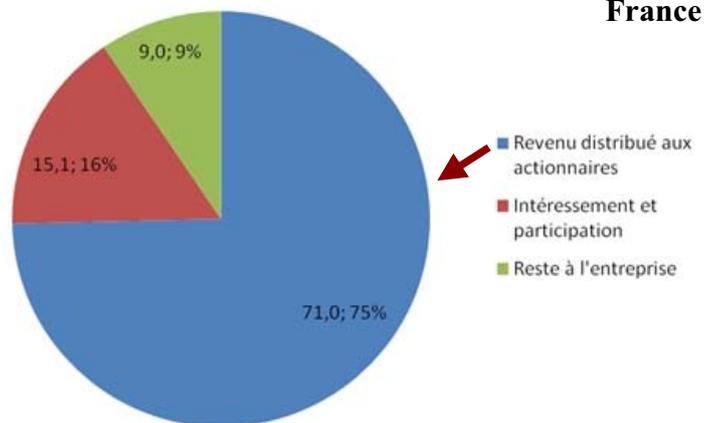
Les catégories des comptes nationaux ne correspondent pas exactement à celles de la comptabilité d'entreprise et il faut donc les triturer un peu pour retomber sur ses pieds.

Si on opère rigoureusement les reclassements nécessaires, il apparaît que pour un chiffre d'affaires global de 2260 milliards d'euros, les entreprises (les sociétés non financières dans le jargon de la Comptabilité nationale) avaient réalisé en 2006, 137 milliards de bénéfices avant impôt, soit 6 % de leur CA.

Elles avaient payé 41 milliards d'impôts sur les bénéfices et il leur est donc resté 95 milliards d'euros à partager. Là-dessus 71 sont partis aux actionnaires (une fois déduits les dividendes que les entreprises ont-elles-même reçues de leurs filiales), soit 75 % du total, 15 aux salariés sous forme d'intéressement et de participation, soit 16 % du total (2). Et il n'en restait que 9, soit 9 % du total, pour financer le développement des entreprises... Sans commentaires.

(1) Résultat des sociétés non financières en 2006 en milliards d'euros et en % du bénéfice après impôts

Extrait et tableau du journal Alternatives Economiques



**Le résultat net total part du groupe 2007 a été de 2 299,4 millions d'euros**

**En 2007 la France a contribué pour 1 048 millions au résultat (47%)**

**Les salariés Français auraient du récupérer 345 millions (33% du résultat)**

***M'sieur, les salariés ont été oubliés !!!***

**Le bénéfice de 2007 a été de 5 222,3 millions d'euros.**

**761,2 millions (14%) ont été consacrés aux dividendes,**

**Le solde mis en report à nouveau (86%)**

***M'sieur, les salariés ont été oubliés !!!***

***Il y a loin des discours à la réalité***



## Un dimanche pour 2,40 euros brut

*Les magasins Champion veulent rester ouverts 7 jours/ 7.*

*Le tout pour une majoration de 10% du salaire.*

*La CFDT dit NON !*

**200 manifestants disent non à l'ouverture de cinq magasins le dimanche, dans le Pas-de-Calais en bloquant l'un des supermarchés.**

Les membres du comité d'entreprise de Champion ont appris le 30 janvier dernier que les magasins allaient progressivement rester ouverts 7 jours/ 7. Cinq établissements tests (La Madeleine, Valenciennes, Marquise, Guines, Lille Moselle et Brebières) sont concernés d'ici début mars, les autres devraient suivre. Des supermarchés fermés le lundi pour le moment.

L'intersyndicale CFDT-CGT-FO-CFTC a donc décidé d'agir et de manifester ce dimanche matin 15 février, dès 8h30, devant l'un des magasins concernés, le Champion de Brebières (entre Arras et Douai). Ils étaient plus de deux cents, dont environ une cinquantaine du magasin, à donner de la voix pour dire leur opposition à cette mesure d'abord sur le parking, ensuite dans les allées mêmes du magasin. L'opération de blocage a réussi. Les rares clients qui avaient eu l'envie de faire quelques courses ce dimanche matin, ont vite changé d'avis.

*"Pour nous, cette action a été une réussite, le magasin, qui d'habitude fait environ 20.000 euros de chiffres le dimanche matin, n'a quasiment pas eu de clients aujourd'hui", s'est félicité. Franck Dutertre, délégué national CFDT*

Franck Dutertre, est secrétaire du CE et délégué national CFDT : « Aujourd'hui, l'arrêté préfectoral dans le Nord et le Pas-de-Calais prévoit une journée de fermeture par semaine. Ceux qui sont ouverts le dimanche, sont

**Franck Dutertre et Arnel Ringo délégués nationaux**



**CFDT C  
Champion**





*fermés le lundi et inversement. Mais Champion, a copier les Match qui sont ouverts 7 jours/7. Ici, à Brebières, c'est déjà prévu pour le 2 mars. Nous allons attaquer cette décision en justice. »*

Les syndicalistes ont rappelé que les salariés travaillant le dimanche dans l'enseigne ne bénéficiaient que d'une majoration salariale de 10 %, soit 2,40 euros brut à la fin du mois !

Quand on leur pose, auprès des salariés de Brebières, la question de savoir si travailler le dimanche n'est quand même pas une bonne nouvelle pour leur pouvoir d'achat.

La réponse est sans ambiguïté : *« Pour les trois heures que l'on fait le dimanche, on a droit à une majoration de 10 %, on est loin des 300 % de chez Carrefour ! Ça nous fait au final entre 3 et 4 euros ! Et pour les gagner il faut prendre la voiture, faire garder les enfants. D'accord c'est sur la base du volontariat, mais si vous voulez passer à temps complet... »*

Une caissière dit gagner 850 euros pour trente heures hebdomadaires, sa collègue touche 750 euros pour vingt-six. *« Les 75 % des salariés touchent 1 035 euros par mois pour un temps plein »,* précise Franck Dutertre qui prévoit d'autres actions toujours ciblées sur les autres supermarchés concernés par le passage prochain à sept jours d'ouverture par semaine.

Au loin, un client arrive. Marcel, de Quiéry-la-Motte pousse son chariot. Il échange quelques mots avec les manifestants et se décide à venir un autre jour : *« Ils ont raison de se battre. Je les comprends. Vous savez, moi je travaille dans la restauration et en ce moment c'est dur pour tout le monde. Dans l'état actuel des choses, il faut montrer son mécontentement. »* Pendant la discussion, la manifestation s'est déplacée dans le magasin. À midi, c'est fini. Le supermarché n'a pas fait un bon dimanche.

La direction du Champion n'a pas souhaité s'exprimer

Le maire de la commune et son adjoint (Brebières), le maire du village voisin (Rouvroy) avec des élus, le président de la communauté de communes Osartis sont venus soutenir les manifestants et dire qu'ils sont contre ce projet 7 jours /7.

### La Réunion: Les étudiants bloquent Carrefour

En grève depuis le 22 janvier, le mouvement des étudiants réunionnais s'est lancé dans une vague d'opérations surprises. Cet après midi, ils étaient plus d'une centaine aux caisses du magasin Carrefour. "Nous protestons contre la dégradation du statut d'étudiant et la baisse de notre pouvoir d'achat. Nous allons nous rendre à Carrefour pour acheter des articles à moins d'un euro", a lancé Gilles Leperlier, vice président des étudiants au CROUS.

Pendant une heure, les étudiants ont fait leurs "courses" sous le regard des responsables du magasins. "Même un paquet de pâtes coûte plus d'un euro", a constaté un étudiant.

### La CFDT réagit à la crise guadeloupéenne

Le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque, a invité ce lundi l'État à aider, de manière "provisoire", les entreprises en Guadeloupe à faire face aux augmentations de salaire demandées par les syndicats.

"Les partenaires sociaux ne peuvent pas seuls trouver une solution au problème de l'augmentation des salaires", a déclaré le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque. "La majorité, sinon la quasi-totalité des entreprises en Guadeloupe sont de petites entreprises qui ne peuvent pas assumer seules l'augmentation de 200 euros" réclamée par les syndicats, a-t-il déclaré.

Le dirigeant syndical a proposé que "l'Etat, au moins d'une façon provisoire, aide les entreprises", en attendant "une remise à plat du système de production et d'approvisionnement" de l'île, "impliquant de remettre en cause les situations de monopoles".

# Un petit cadeau payé par les salariés



*Les étudiants paieront moins de cotisation.*

*Cet accord permet à Carrefour de diminuer sa participation, de faire payer la diminution de cotisation par les autres salariés et d'embaucher avec des horaires mini...*

*Cet accord a été signé par FO, CFTC, CGC, CAT*

### Autre disposition de l'accord

Le bénéfice du régime est maintenu, ainsi que la contribution patronale, aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, maternité et accident, pendant la période au titre de laquelle ils bénéficient soit d'un maintien de salaire soit d'indemnités journalières au titre du régime de prévoyance. Le salarié acquitte la part salariale.

### Mutuelle pour tous

**Première obligation:** les recettes (cotisations) et les dépenses (prestations) doivent être en équilibre. En cas de déficit les cotisations augmentent ou les prestations diminuent. Tout le monde est donc comptable de la mutuelle.

**Seconde obligation:** contrat collectif = adhésion obligatoire même si vous ne voulez pas bénéficier de cette mutuelle.

**Troisième obligation:** taux égal pour tous. Un salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, la cotisation est la même, le patron des hypers avec un salaire se chiffrant en millions d'euros paye le même prix qu'un salarié au niveau I gagnant 1390 euros brut par mois. La cotisation est identique entre un célibataire et une famille nombreuse.

**Quatrième obligation:** Carrefour et le salarié cotisent à part égale. Un salarié paye 42,31 euros (48,83%) par mois de cotisation au 1er janvier 2009, l'employeur paye le complément 44,32 euros. Le tout est défiscalisé.

**La CFDT estime que le poids de la mutuelle doit être en fonction du salaire comme c'est le cas pour la prévoyance (0,84% du salaire brut).**

### L'embauche des étudiants

La situation des salariés à temps partiel (contrat minimum 30 h et polyactivités) a été améliorée par la négociation. L'entreprise n'a pas obligation de proposer un contrat minimum de 30 heures aux étudiants, ni la polyactivité elle incite donc à leur recrutement. En 2007-2008 Carrefour a lancé des campagnes d'embauche d'étudiant sur les ondes et dans la presse.

En 2008 5231 étudiants soit 8% de l'effectif employés travaillent chez Carrefour. Un fort taux qui inquiète la CFDT craignant l'exemple Mac Donald !

Les étudiants à qui on propose un contrat de 16 heures et moins par semaine (fin de semaine) ne se précipitent pas vraiment chez Carrefour. Une des raisons c'est qu'ils sont dans l'obligation d'adhérer à la mutuelle une cotisation disproportionnée pour un salaire de 500 euros net, d'autant que certains sont couverts par la mutuelle de leurs parents ou par la mutuelle étudiante.

### Une fausse bonne idée

L'entreprise souhaite donc diminuer la cotisation des salariés de 16 heures et moins sans minorer celle des autres salariés.

Suite aux réunions de la Commission Prévoyance des 23 juin et 15 décembre 2008, et à la réunion de négociation du 8 janvier 2009, la direction a proposé

des aménagements permettant de réduire les cotisations.

La cotisation sera calculée en % du plafond de la Sécurité Sociale (3.03 % du PSS) avec introduction d'un plafond sur salaire de base permettant de minorer les cotisations pour les Salariés à « temps très partiel » en laissant inchangée la cotisation des autres salariés.

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie-chirurgie-maternité » seront prises en charge par l'entreprise **et les salariés** dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
1,48% du PSS limité à 6,35% du salaire mensuel de référence	1,55% du PSS limité à 6,65% du salaire mensuel de référence	3,03% du PSS limité à 13% du salaire mensuel de référence

*P.S.S : plafond de la Sécurité sociale Salaire mensuel de référence : salaire de base + forfait pause + indemnités compensatrices*

**En conclusion l'étudiant continuera à cotiser à une mutuelle qu'il ne désire pas, si son salaire est inférieur à 640 euros brut il paiera une cotisation diminuée (voir tableau), l'entreprise cotisera moins et la charge, vue la perte de cotisation, sera assurée par les autres cotisants.**

***Pour un salarié à 16 heure cette baisse représente 3 euros par mois !!!***

**Bel accord !**

## La CFDT ne signe pas

Pourquoi ne pas signer un accord aussi "social" ?? La raison en est simple: **qui veut embaucher des étudiants ? Carrefour, qui paiera la diminution des cotisations des étudiants ?** les salariés de l'entreprise dont les temps partiels au dessus de 16 heures. **Qui paiera moins de cotisation ? Carrefour.**

Les dépenses ne diminueront pas et il faudra bien les financer. La pression sur les autres salariés va donc s'accroître. Pour la CFDT une salariée à temps partiel à 30 heures parfois célibataire et mère de famille a sûrement elle aussi besoin d'une diminution de sa cotisation. Hors c'est, entre autre, cette salariée qui va supporter la diminution de la cotisation de l'étudiant.

Pour la CFDT c'est à Carrefour, qui souhaite embaucher des étudiants, de prendre à sa charge la baisse des cotisations. Et une baisse un peu plus intéressante que les 3 euros par mois (pour 16 h ) consentis, une aumône !

**Pour la CFDT la cotisation mutuelle comme la prévoyance doit être calculée en pourcentage du salaire ainsi les plus pauvres seront avantagés.**

Dans cette histoire les signataires ont-ils tout calculé ? On en doute.

**Au final Carrefour fait payer aux salariés le social; économise sur sa participation à la mutuelle; ne règle pas le problème des étudiants, le tout pour embaucher plus facilement des salariés à des horaires minima !!!**

**Du social à l'envers.**

Horaires Hebdomadaires 16 Heures Moins	COTISATION EMPLOYEUR	COTISATION SALARIÉ	COTISATION TOTALE	RAPPEL COTISATIONS TOTAL 3,03% du PASS 2 773€ (plafond 2008)
Salaires base brut 300 € / Mois	19,95€ (au lieu de 42,98€)	19,05€ (au lieu de 41,04€)	39,00 €	84,02 €
Salaires base brut 350 € / Mois	23,27€ ( au lieu de 42,98€)	22,22€ ( au lieu de 41,04€)	45,49 €	84,02 €
Salaires base brut 400 € / Mois	26,60€ ( au lieu de 42,98€)	25,40€ ( au lieu de 41,04€)	52,00 €	84,02 €
Salaires base brut 450 € / Mois	29,92€ ( au lieu de 42,98€)	28,57€ ( au lieu de 41,04€)	58,49 €	84,02 €
Salaires base brut 500 € / Mois	33,25€ ( au lieu de 42,98€)	31,75€ ( au lieu de 41,04€)	65,00 €	84,02 €
Salaires base brut 550 € / Mois	36,57€ ( au lieu de 42,98€)	34,92€ ( au lieu de 41,04€)	71,49 €	84,02 €
Salaires base brut 580 € / Mois	38,57€ ( au lieu de 42,98€)	36,83€ ( au lieu de 41,04€)	75,40 €	84,02 €
Salaires base brut 600 € / Mois	39,90€ ( au lieu de 42,98€)	38,10€ ( au lieu de 41,04€)	78,00 €	84,02 €
Salaires base brut 630 € / Mois	41,89€ ( au lieu de 42,98€)	40,00€ ( au lieu de 41,04€)	81,89 €	84,02 €
Salaires base brut 640 € / Mois	42,56€ ( au lieu de 42,98€)	40,64€ ( au lieu de 41,04€)	83,20 €	84,02 €



## Mutuelle déductible ?

A la lecture d'un article de presse paru dans une revue juridique des salariés ont estimé qu'ils pouvaient déduire de leur déclaration de revenus le montant de leur "mutuelle" sur la ligne DD (Déductions diverses). De nombreuses personnes

confirment cette déduction ayant un ami qui l'a fait ou qui a contacté le service des impôts qui bien entendu a confirmé...

Cette démarche se propageant de bouche à oreille dans tous les magasins la CFDT **sceptique** ne pouvait laisser les salariés se lancer dans une déduction avec risque d'un redressement des impôts.

En sens contraire si ces sommes sont déductibles des impôts c'est, pour de nombreux salariés, un gain de pouvoir d'achat appréciable.

Nous avons donc sollicité de l'entreprise une réponse circonstanciée en lui demandant d'interroger un expert c'est à dire l'Apgris, le gestionnaire de notre "mutuelle", afin d'apporter aux salariés une information crédible.

## Réponse Direction

*Je fais suite à la question que vous avez posé à Mme Chavigny concernant la cotisation mutuelle et la déclaration d'impôts. Voici la réponse d'experts de l'APGIS.*

*Dans le cadre du Régime Carrefour hypermarchés, le caractère collectif et obligatoire de la protection sociale prévoyance et frais médicaux, mise en place par accord collectif, permet à l'entreprise et aux salariés de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux article 83 du Code Général des Impôts et article D242-1 du Code de la Sécurité sociale) :*

*Depuis la loi portant réforme des retraites (loi Fillon du 21 août 2003), les plafonds d'exonérations sociales et fiscales s'établissent comme suit :*

**Pour l'employeur (calcul par salarié) :**

*-Limites sociales ( les cotisations ou primes sont exonérées de charges sociales dans la limite de) : 6% du PASS + 1.5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, limité à 12% du PASS soit 3 993 € pour 2008*

*-Limites fiscales ( les cotisations ou primes sont déductibles de l'impôt sur les sociétés dans la limite de): 7% du PASS + 3% de la rémunération annuelle brute, limité à 3% de 8 PASS soit 7 986 € pour 2008*

**Pour le salarié :**

*Déductibilité des cotisations du revenu imposable (dans la même limite fiscale que ci-dessus).*

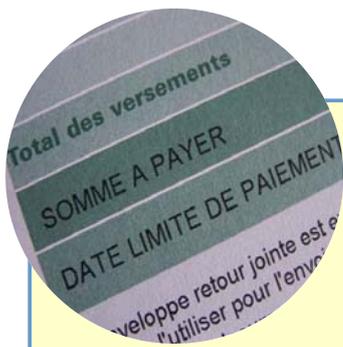
*Dans la pratique, les cotisations sont automatiquement déduites du revenu imposable que les salariés doivent faire figurer sur leur déclaration d'impôt.*

*Nous vous confirmons donc que les salariés ne doivent en aucun cas effectuer de déduction supplémentaire de leurs cotisations sur leur feuille d'imposition, sous peine de redressement.*

**Berthe DEPAQUIS,  
Direction des Relations Sociales**

Voici donc une réponse claire qui met fin aux espoirs de certains. Mais la question méritait d'être posée, le code des impôts est sûrement le code le moins lisible.

Il vous restera donc cette année à déclarer vos impôts en tenant compte de ces recommandations. Si vous ne suivez pas ce conseil il ne vous reste plus qu'à espérer de ne pas être contrôlé !!!!!



***Nous vous confirmons que les salariés ne doivent en aucun cas effectuer de déduction supplémentaire de leurs cotisations sur leur feuille d'imposition, sous peine de redressement.***

Réunion du 17 février 2009



## Rémunération Variable individuelle

### Délégation CFDT

*Sophie Monnié (Perpignan), Sylvie Lartigue (Mérignac), Catherine Massé (Rennes Ces-son), Soad Balmassière (Ollioules)*



*Toutes travaillent dans un stand financier.*

*Vous pouvez les contacter plus d'information.*

**La négociation sur la rémunération variable individuelle des salariés des services financiers avance.**

### Bilan

**Présentation du bilan fait par les managers sur les magasins tests :**

Bonne adhésion de la part des conseillers à la RVI, le bilan est plutôt positif.

12 stands concernés par la RVI: Reims Cernay, Mont St Aignan, Montigny, Villabé, Ormesson, Nantes Beaujoire, Marseille Bonneveine, Chartres, St Quentin en Yvelines

Sur 70 conseillers auxquels a été proposé la signature d'un avenant seulement 2 conseillers ont refusé.

A fin janvier, 14485 euros de RVI ont été versés, la moyenne est de 213 euros par conseillers soit une augmentation de 15,9% de leur salaire en moyenne. 23 conseillers ont une RVI à plus de 300 euros soit 34% des conseillers signataires. Le montant moyen de la RVI dans les 12 magasins va de 129 à 337 euros.

La RVI est très contributeur sur les ventes croisées car les meilleures performances concernent les conseillers ayant réalisé des ventes Prêt Personnel/Assurance Vie et Prêt Personnel/cartes et cartes/Financement Express

### Axe de progrès

- Les magasins test ont fait part de leur difficulté pour la gestion du temps car ne rentre en compte que les cartes délivrées sur le stand au passage des clients, donc les cartes réalisées ne sont prises en compte bien souvent que 15 jours après, et de ce fait les objectifs peuvent ne pas être atteints. Ce sera de même pour la CPU.

A priori c'est la validation du dossier qui engendre la RVI et non celui qui le monte.

Nous voyons bien que tout reste à faire et qu'il faut bien ficeler tous ces problèmes. Tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut écrire noir sur blanc les règles à suivre. Des fiches techniques sont à étudier et à valider pour les joindre à l'accord.

La RVI après étude des chiffres des magasins test va être dé plafonnée.

Même s'il y a des résiliations le salaire de base ne sera à aucun moment diminué

## Questions/Réponses

**Sur quelle base la RVI des niveaux 4 a été calculé car ceux-ci ne sont pas prévus dans cette rémunération ?**

Laurent Maréchal (LM) (S2P) répond que deux populations de niveaux 4 ont été définies : les niveaux 4 encadrant (80% de clientèle et 20% d'animation), les niveaux 4 adjoint (60% clientèle et 40% animation). En fonction de leur travail effectué la RVI est proratisée comme pour les temps partiels.

Pour la CFDT il est nécessaire que les classifications soient revues. A l'heure actuelle il n'y a pas différentes tâches à faire pour un même niveau.

**Qu'en ait-il pour les conseillers au niveau 2B et pour les stagiaires en BTS ?**

LM répond qu'il avait été recensé une cinquantaine de conseillers au niveau 2B et que tous ces conseillers allaient être réajusté. Les stagiaires BTS n'entrent pas dans le cadre de la RVI comme avec la REM vendeur. Par contre il rentre dans le cadre de la répartition des objectifs (cela vient augmenter les réalisations des objectifs collectifs)

**A St Quentin , magasin test, un étudiant a été intégré dans la rémunération.**

LM: Il s'agit d'une anomalie. Il n'est pas question d'intégrer les étudiants sur les Stand alors qu'ils ne le sont pas sur l'EPCS.

**Les conseillers ont des inquiétudes sur les objectifs Financement Express (FE) car la nouvelle carte pass (CPU) permet de payer ses achats partout même à Crédit.**

LM : les objectifs ne seront plus, pour l'instant, donnés à l'année justement pour palier à ce genre de problème. La CPU doit avoir un historique pour pouvoir avoir de vrais objectifs. Il ne faut pas figer les objectifs. Actuellement c'est le 20 du mois que se décide les objectifs pour le mois suivant.

**Dans certains magasins les conseillers n'ont pas eu de formations sur l'Épargne et non pas non plus d'habilitation. Ils se voient donc amputer d'une partie de la RVI car c'est un élément sur lequel est basée la prime.**

LM : nous allons les envoyer rapidement en formation afin qu'ils aient tous leur habilitation.

**Le problème d'EASY est encore soulever car le temps passé sur les dossiers est parfois ingérable.**

LM informe la commission que tout devrait se régler en 2010.

**Les objectifs bas de ce mois de février engendrent des inquiétudes sur l'avenir.**

Laurent Maréchal rappelle que ce ne sera de toute manière toujours que du plus que c'est Gagnant-Gagnant.

## Négociations

Une commission de suivi sera suivi d'une réunion de négociation où sera présenté un texte sur lequel les partenaires sociaux seront appelés à négocier. La réunion se tiendra le 17 mars de 10H à 16H.

## Rappel des positions CFDT

### Déclaration au CCE

Nous sommes favorable au test sur la RVI et c'est aussi notre demande car nous souhaitons régulariser la situation des Stand Pass qui à ce jour perçoivent encore des rémunérations sous forme de bon d'achat.

Par contre ce que nous souhaitons, c'est que nous puissions suivre décemment ce test et que la direction nous informe par écrit des avancées. Nous souhaitons également que les conseillers puissent nous remonter ce qui ne va pas. Il faut être vigilant aux conditions de travail qui se dégradent avec une pression de plus en plus forte sur les stands et matériellement, il n'y a pas assez de bureau pour tous les conseillers en travail. C'est-à-dire que certains ne font que de la prospection donc aucun résultat pour eux !!!!! .

Nous avons aussi des interrogations pour les contrats étudiants et les BTS en alternances. Que va-t-il se passer pour les assistantes de caisses qui viennent en renfort dans certains stands car elles participent quand même au bonus collectif.

Sur le RVI nous sommes opposés au fait qu'elle soit plafonnée à 350 euros. Nous sommes septiques au fait que la partie du salaire fixe soit au final gelé. Nous ne souhaitons pas voir renouveler les changements qu'ont subit les vendeurs.

Nous sommes aussi interpellées par le fait que le métier à évoluer depuis sa dernière étude (1999), ainsi les conseillers ont un vrai travail de banquier sauf qu'ils sont payés à prix Discount.

Nous souhaitons réellement un état des lieux des emplois et des classifications.

## Demandes CFDT

- Organiser une commission paritaire pour négocier un véritable accord. (la direction nous a déjà entendus à ce sujet et vient de nous proposer une négociation le 17 mars)

- Un compte rendu des réunions établi par la direction et diffusé à tous les services financiers.

- Prise en charge de 10 conseillers financiers pour des réunions préparatoires

- Transmission aux partenaires sociaux un état des lieux des Services financiers à jour.

- Revoir les classifications, et redéfinir les fonctions et la filière du poste.

- Un niveau 4 pour tous les conseillers financiers.

- Le déplafonnement de la prime. (la direction nous a également entendu sur ce sujet et nous a laissé entendre que le sujet était à l'étude)

- Des objectifs en harmonie avec la réalité du terrain.

- Des formations sur l'Épargne et la CPU adaptés.

**Conseillères  
financières,  
les élus CFDT  
sont là pour vous  
informer de  
l'avancée des né-  
gociations, pour  
faire valoir votre  
point de vue .**

## Courrier à la DRS

**La CFDT a écrit le 22 octobre à la direction pour éclaircir les conditions des tests et de la négociation.**

### Madame la Directrice des Relations sociales,

La première réunion de négociation d'un accord sur la rémunération variable individuelle des conseillers des stands financiers s'est déroulée le 13 octobre 2008.

Notre organisation syndicale souhaite préciser certains points et certaines demandes que nous avons évoqués lors de cette réunion.

Nous sommes inquiets sur la rapidité, pour ne pas dire la précipitation qui guide la négociation de cet accord. Nous avons constaté que les magasins tests n'étaient pas informés des décisions, que se soit les directeurs de magasins, les managers sans oublier les salariés, principaux concernés. L'expérience a montré qu'un test ne peut être fiable que si le temps lui est donné pour effectivement "tester" !

Face à l'enjeu, la complexité de cet accord et du nombre de salarié concernés la CFDT souhaite réunir au niveau national des délégués ou salariés de ce service afin de débattre de cet accord, ceci dans le même principe que les réunions pré ou post paritaires.

Dans le cadre de la négociation de cet accord nous souhaitons la mise en place d'une **commission de suivi** de l'accord sur le principe de l'accord vendeurs produits et services afin de suivre les tests, puis l'accord lui-même si la négociation aboutit.

Les Éléments présentés lors de la négociation sont basés sur le niveau III B. Ils ne tiennent pas compte de la réalité et la diversité des classifications du service. Afin d'obtenir une topographie réelle des Services financiers, nous souhaitons un **état des lieux des emplois et des classifications** du personnel employés et de l'encadrement.

Avec le temps de nombreuses tâches et responsabilités se sont ajoutés au fonction des conseillers financiers. Elles sont sans commune mesure avec l'accord signé en 1999. Nous demandons de **revoir dans un premier temps les fonctions, la classification et la filière du poste.**

La création d'un Niveau IV pour tous conseillers permettrait de mettre en équivalence le savoir faire acquis par le personnel Carrefour et la réalité pécuniaire de ce métier en concurrence avec les banques et les assurances.

Nous avons constaté que depuis plusieurs mois l'entreprise sous la houlette de S2P avait mis en place un système de **RVI en nature** ceci, à notre sens, à la limite de la légalité. Nous vous avons alerté sur ce point.

Sans nous prononcer sur le principe de la RVI proposé, dont certains salariés craignent qu'il instaure un climat délétère, nous consi-

dérons que la démarche de négociation entreprise vaut mieux qu'un système "sous le manteau" qu'il faudra clore sans perte pour les salariés.

En tout état de cause nous émettons certaines remarques sur vos propositions:

Aujourd'hui seulement 40 magasins atteignent leur objectif en terme de Carte Pass. Le climat économique est très morose. A partir de 2009 la Carte Pass laisse place à la Carte Mastercard et des projets sur de nouveaux prêts sont en cours.

Vous nous proposez d'établir une rémunération variable basée sur des objectifs aujourd'hui irréalistes et sur un produit qui n'existe pas à l'heure actuelle.

Le calcul de l'enveloppe de la prime ne correspond à rien tant que nous ne savons pas l'effectif des stands Pass.

Nous souhaitons le déplafonnement de la prime pour une optimisation de celle-ci,

Les objectifs ne doivent pas être impossibles à atteindre, nous souhaitons une totale transparence dans leur mode de calcul.

Lors de la réunion Laurent Maréchal (S2P) nous a fait part de la volonté de l'entreprise de recruter de nouveaux collaborateurs. Nous nous rappelons que lors de l'expérience "Bancassurance" certains salariés ne correspondaient pas au profil "physique" que se fait S2P d'une conseillère financière. Dans certains magasins nous constatons que des salariés sont changés de service.

Nous souhaitons des garanties pour les salariés en place. Nous ne voulons pas qu'ils se trouvent pénalisés par la non-atteinte d'objectif trop ambitieux, leur profil ou le refus de passer à la RVI.

Actuellement il manque dans certains magasins des bureaux pour que les conseillers puissent exercer leurs fonctions auprès de la clientèle !!! . Nous souhaitons que les moyens attribués au personnel ainsi que l'environnement de travail soient actés dans l'accord.

Nous apporterons au fur et à mesure de l'avancée des négociations de nouvelles réflexions et nous restons ouverts à toutes propositions afin que cette négociation paritaire débouche sur un accord gagnant pour le personnel.

Nous vous prions de croire, **Madame la Directrice des Relations sociales**, en l'assurance de nos sentiments distingués.

# Remboursement obligatoire des frais de transport ??



**2 points**

**Obligatoire  
Frais de transport  
publics**

*Le système de la  
carte "orange" en  
Ile de France est  
étendu partout en  
France.*

*Le remboursement  
de 50% des frais est  
obligatoire depuis le  
1er janvier 2009*

**Facultatif  
Frais de carburant**

*Les employeurs qui  
le souhaitent peu-  
vent prendre en  
charge tout ou partie  
des frais de carbu-  
rant du véhicule  
personnel des sala-  
riés*

*Pour plus d'information lire  
l'Hyper n°290/09 du 27/01/09*

Depuis le 1er janvier 2009 selon l'article L3261-2 du code du travail l'employeur doit prendre en charge 50% des titres d'abonnement aux transport collectifs (bus, tram, métro, train, location vélo) pour se rendre au travail dans la limite des frais réellement engagés (présentation d'un justificatif par les salariés).

**Carrefour n'applique pas, à ce jour, cette loi.**

Nous sommes étonné, malgré une réunion sur la prime de transport le 26 janvier de n'avoir reçu, à ce jour aucune information de la part de la direction, aucune note de service précisant que l'entreprise applique cette loi avec effet rétroactif au 1er janvier 2009.

Les négociations que nous souhaitons sur la partie "frais de carburant" n'empêche pas l'application de cette loi. **La CFDT demande la mise en place d'un chèque transport et la gratuité des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant**

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions prévues par la loi est puni d'une amende de 1500 euros.

Nous sommes étonnées du manque d'empressement de l'entreprise pour permettre aux salariés de bénéficier de cette aide légale et obligatoire.

**Auchan**  
Direction des Ressources Humaines  
20, rue de Valenciennes - 95000 LA PLAQUE (FRANCE)  
Tél. 03.20.67.37.31 ou 03.20.67.34.76 Fax : 03.20.67.62.60

Président Les Délégués Syndicaux Confédérés :  
Monsieur Bruno COLLET (CFDT)  
Monsieur Daniel GILBERT (CFOC)  
Monsieur Jean-Luc LAFITE (CFDT)  
Monsieur Pascal LAFITE (CFOC)  
Monsieur Patrick LAFITE (CFOC)

Objet : Prise en charge des abonnements de transport  
Viktorov O'Hara  
Le 26 Février 2009

Messieurs,  
Le loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008, complétée par un décret du 20 décembre 2008, a modifié les conditions de prise en charge par l'employeur des abonnements de transport du collaborateur.  
Tout employeur a désormais l'obligation de prendre en charge 50% du coût des abonnements individuels pour ses collaborateurs pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.  
Compte tenu de ces nouvelles dispositions, nous vous informons que nous appliquerons ces mesures à compter de la prise de février 2009 avec effet du 1<sup>er</sup> janvier.  
Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.  
Isabelle GILBERT  
Directrice des Ressources Humaines Auchan France

## Auchan et le transport

**La société Auchan par courrier du 6 février a informé les délégués syndicaux qu'elle appliquait cette disposition avec effet rétroactif au 1er janvier 2009.**

# CARTE SALARIÉ

## Remise sur les achats Carrefour et Auchan

**Auchan 10%**  
**Carrefour 5%**  
**Cherchons l'erreur !**



*L'augmentation réelle du pouvoir d'achat passe par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise*

**Revendication 2009**

*Une remise sur achat de 10%*

*Sans limitation de montant*

*Carte Pass ou bancaire gratuite*

*Application de la remise sur les crédits.*

*Utilisable par tous dans tous les magasins du groupe*

*Sans conditions d'ancienneté*

*Une carte salarié, pour d'autres avantages: assurances, infos, offres privilégiés, possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif.*

La CFDT a été moteur de la mise en place d'une remise sur achat. Dès 2002 nous manifestations pour l'obtenir. Ce fut effectif en 2003 avec 3% de remise puis 5% en 2004 avec un plafond de 6240 euros en 2005. A plusieurs reprises la direction a déplafonné ponctuellement la remise sur achat dernier déplafonnement en date décembre 2008.

Cette idée CFDT a fait du chemin d'abord dans les autre filiales (ED, Champion, CSIF, CAF...) puis dans les autres pays (Italie, Grèce, Pologne). Noël Prioux ancien directeur général la considérait, dans un document interne, comme un élément de la reconquête des parts de marché. **Alain Souillard a exprimé dernièrement son opinion favorable à cette remise.**

Critiquée au début par les autres syndicats, aujourd'hui tous rejoignent la position CFDT. La fédération FO en fait en 2008 son cheval de bataille !!

En 2008 ils sont 55 467 salariés à posséder la carte Pass, 64,37% s'en servent pour une dépense moyenne mensuelle de 435 euros panier moyen 48€ (client 54€). La remise moyenne est de 17,17 euros (à cause du plafond mensuel). On est bien loin de la crainte exprimée par des directeurs d'une remise en cause des marges sachant que 11,8 millions de clients possèdent la carte fidélité (+15%).

Toutes les indices le montre les hypermarchés contribuent à l'augmentation des prix (+3% en 2008). Carrefour n'est pas dans le peloton de tête quand il s'agit de baisser les prix.

**La CFDT demande à la DRH de mettre le turbo sur la carte "salarié" comme c'est le cas chez ses concurrents.**

Un salarié Carrefour c'est un client de plus et tant mieux si toute sa famille vient faire les courses chez Carrefour, c'est autant de moins chez les concurrents. Auchan l'a compris, pas Carrefour !

**La carte salarié c'est un plus pour plus de pouvoir d'achat sans coût pour l'entreprise.**

### Auchan et la remise sur achat

Depuis novembre 2005 Auchan accorde à son personnel après 1 mois de présence 10% de remise sur achat (sous forme de cagnotte) sans plafond avec la carte Accord. Quelques restrictions sur des produits à faible marge comme l'essence et le gaz.



## Continent 2001 Le CCE refuse le vote

*Myrienne Cottret est  
secrétaire du CCE  
et déléguée CFDT à  
Château Thierry.*

*Représentation du  
CCE Continent 2001*

*CFDT 6 magasins*

*FO 3 magasins*

*CGT 2 magasins*

*CFTC 1 magasin*

*Compte rendu du CCE  
Continent 2001 sa-  
chant que l'ordre du  
jour a été répété à  
l'identique dans tous  
les CCE hypermarchés*

*La CFDT a voté dans  
tous les CCE d'une  
seule voix, certains  
syndicats ont changé  
d'opinion en fonction  
des CCE ??*

*Ces points ont été développés  
dans l'hyper n°288/09 du 13 jan-  
vier et 293/09 du 15 février  
2009.*

### **Pesée en libre Service**

Dans un premier temps la pesée fruits et légume libre service va être déployée dans 25 magasins. Le coût est évalué à 5 250€ par balance (balance 3 500€, meuble 250€, câblage informatique 1 500€), sachant qu'il est préconisé entre 4 à 6 balances par magasin en fonction de son implantation.

Les élus constatent que les documents présentés par la direction ne correspondent pas à la réalité constaté sur les magasins tests de Continent 2001 (Air sur la lys et Auchy) et qu'ils leur manquent des données.

Le magasin d'Aire sur la Lys a une suppression de poste sur la présentation hors il n'entre pas dans la GPEC partielle (Remarque déjà faite le mois dernier et toujours pas corrigée). De plus la direction du magasin informe les élus du CE qu'il va allouer 5 heures de plus sur ce rayon. En complète contradiction avec la présentation de la direction

Les CA sur le rayon que donne la direction sur la présentation est à fin 2007, hors nous sommes à fin février 2009.

L'effectif physique actuel et l'effectif cible est exprimé en nombre de salarié, on ne connaît la base contrat et la volumétrie totale du rayon actuel et cible

On n'a pas la volumétrie de la polyvalence sur ce rayon et si il y a la polyvalence (exemple sur Beaucaire une salariée du rayon FL va parfois au rayon poisson). Le type de contrat des salariés CDD étudiants ou CDI n'est pas fourni.

**Par la voix de la secrétaire du CCE les élus CFDT et de FO demandent le report de la consultation vu manquement et inexactitudes des documents. Au prochain C.C.E ils veulent les informations avant tout nouveau vote.**

### **Dossier « Anomalies Prix »**

**Objectif: Réduction des écarts des PV Caisse.**

Les anomalies de balisage représentent pour la France 2,4 millions d'€ à fin Décembre 2008 en bon d'achat de 3 €. Seulement 44% des clients sont satisfaits du marquage des prix.

L'objectif : amélioration de notre image prix par la création d'une équipe pour une durée de 6 mois 1 personne par magasin qui ne s'occupera que du balisage. Le but étant de réduire de 50% les anomalies prix sur le PGC puis sur le Bazar dans un délai de 6 Mois.

Méthodes: 1) identification des tâches à réaliser (tableau comme mercure) 2) calcul des effectifs nécessaires 3) le rétro planning (qui fait quoi et quand ?) 4) le déploiement (kit magasin) 5) le suivi des anomalies caisses

Lors de la saisie des anomalies de prix à l'accueil, le manager est averti à l'instant même.

A date, il n'y a pas réduction d'anomalie certifiée. Il en résulte que dorénavant, les anomalies vont être traitées au National.

Après la mission, le salarié retrouve son poste sauf si celui-ci est déclaré métier sensible ou pas. Il ne sera fait aucun avenant au contrat de travail pour cette mission.

## Projet commerçant

Le test du projet COMMERCANT sur le magasin de Claye Souilly se fera parallèlement à la mise en place de MBC Référentiel et Marchandises.

Objectif du programme : mettre en place en France un modèle qui fait ses preuves basé sur et les bonnes pratiques mises en œuvre en Espagne et la solution SI Groupe MBC (modèle Back-office Carrefour)

Les objectifs :

Les clients: pour les hyper, faire de l'orientation client des magasins un facteur de différenciation du format.

L'entreprise: simplifier le fonctionnement du Back-office magasin et Supply Chain pour améliorer l'efficacité des magasins, développer la satisfaction client et accroître la rentabilité.

Les collaborateurs: réinvestir les cadres des magasins dans le management des Hommes.

Mutualisation des fonctions de définition de l'assortiment du magasin.

## 8 CCE hypermarchés

**Carrefour (133 magasins), Continent 2001 (18), Hyperlo (12), Sogara (12), Carcoop (6), GML (4), Sofodis (2), SDNH (15) et 5 Comité d'entreprise**

**Ils représentent les 209 comités d'établissements Hypermarchés + les établissements SAV et sièges.**

Mutualisation des fonctions d'engagement des quantités promo et saisonnier.

MBC remplacera les logiciels Anabel gold aat aab...

Il y aura un impact sur le PAM car il n'y aura plus de saisie de commande, dans la présentation il est dit : « Réduction des tâches administratives »

La CFDT demande le classement comme métier sensible du PICT vu la présentation du projet et l'impact sur la volumétrie de l'administratif comme elle va le faire au niveau du groupe.

La direction rappelle que cette demande doit se faire au niveau du groupe via la commission de pilotage.

La CFDT s'inquiète beaucoup des conséquences sociales sur ce projet et demande un suivi par la commission emploi et au C.C.E chaque fois.

## Compte Epargne Temps

L'accord est en cours de signature et s'il est signé entrera en vigueur le 1er Juin 2009,

L'accord est valable 5 ans, il prendra donc fin le 31 Mai 2014.

Vote : pour 10 CFDT 6 FO 3 CFTC 1 CGT abstention 2

## Intéressement 2008

Part nationale : 0,40% du salaire

reversé pour l'ensemble des salariés.

Démarque totale : 120 magasins n'ont rien touchés et seul 39 sont au maximum de 200€.

Carte Fidélité : aucun magasin n'est à 0 €, et 7 magasins sont à 300€.

En moyenne 302€ brut pour un niveau II B féminin.

Les cadres toucheront environ 16% de plus que l'année dernière.

Il est regrettable de constater que la démarque est une variable de réajustement au niveau de la gestion.

## Polyactivité

973 signatures de contrat sur 3458 possibles soit 28 % sur les 98 magasins

64% des horaires sont compris entre 14h et 20h.

Pour les personnes commençant avant 6 h du matin, un courrier d'acceptation doit être fait.

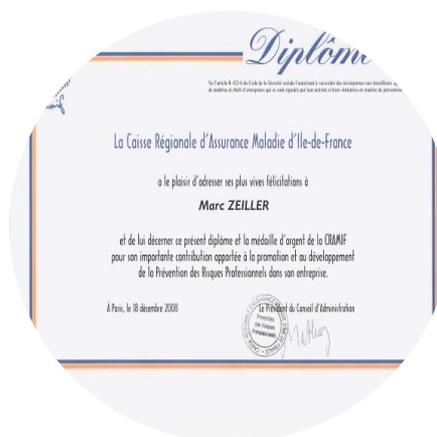
70 % des assistantes signataires ont reçu la formation « bonne pratique de la mise en rayon »

Une dizaine de caissières ont fait retour en arrière.

## Quelques chiffres Auchan

**Passage temps partiel minimum de 27 à 30H: 3150 personnes sont passées à 30h.  
Passage au temps choisi: 2500 possibles - 1700 acceptés**

# Un militant CFDT à l'honneur



***Vous n'avez pas lu cette information dans Positif, le journal de l'entreprise.***

***Parler des salariés récompensés pour leurs actions en faveur des conditions de travail n'est-il pas digne d'intérêt ?***

***L'Hyper répare cet oubli.***



**Marc délégué CFDT, secrétaire du CHSCT, représentant syndical au CE et salarié au rayon EPCS du magasin d'Ivry sur Seine nous en avons déjà parlé dans ces colonnes. Noël 2006 il intervenait avec ses collègues pour défendre un salarié licencié pour ses nombreux retards alors que celui ci n'avait même pas un lieu pour dormir, en décembre 2007 nous dénoncions les agressions dont il était victime de la part de certains délégués FO.**

Ce n'est pas tous les jours que Marc met son beau costume, habituellement se serait plutôt jeans et paletot Carrefour pour aller travailler dans son rayon. Mais à journée exceptionnelle, tenue exceptionnelle.

Le 18 décembre 2008 le président de la Caisse régionale d'Assurance Maladie de l'Ile de France (CRAMIF) l'invitait afin de lui remettre un diplôme et une médaille d'argent.

Pourquoi ce geste ? Simplement pour lui exprimer la reconnaissance de la caisse pour son importante contribution à la promotion et au développement de la prévention et des risques professionnels chez Carrefour.

La CRAMIF récompensait le travail qu'il effectue depuis plusieurs années en qualité de secrétaire du CHSCT dans le cadre de la prévention des risques professionnels. En 2007 ils ont été 14 salariés à obtenir cette récompense.

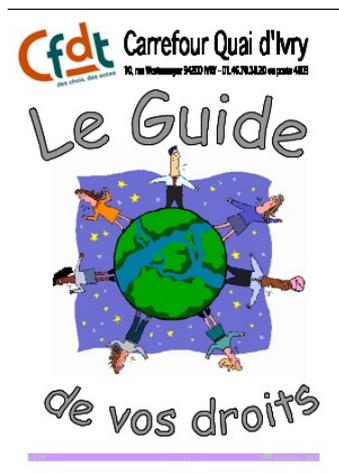
La CFDT, elle, constatant son engagement lui avait demandé de la représenter, au niveau national, à la commission "Mission Handicap" de Carrefour.

Marc montre ainsi qu'on peut être un militant n'hésitant pas à participer à des actions de grève et aussi être un secrétaire de CHSCT soucieux de faire avancer les conditions de travail de ses collègues.

**En reconnaissant son engagement c'est aussi le travail de toute la section CFDT d'Ivry sur Seine qui est mis en valeur.**

**Une CFDT qui représente 62% des suffrages du personnel aux dernières élections.**

**Une résultat bien mérité !**



# GRILLE DE SALAIRE BRANCHE (FCD)

Avenant n°26 du 5 novembre 2008 Applicable le 1er mars 2009

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

**Cette convention s'applique aux salariés Carrefour.**

**Nos salaires ne peuvent pas être inférieurs**

Niveau	Durée de la période d'accueil	Taux horaire hors forfait pause (€)	Salaire mensuel (151 h67)	Pauses (5% de 151h67 soit 7 h58)	SMMG
I A	0 à 6 mois	8,716	1 321,93€	66,07€	1 388,00€
I B	dés le 7ème mois	8,754	1 327,65€	66,35€	1 394,00€
II A	0 à 6 mois	8,741	1 325,74€	66,26€	1 392,00€
II B	dés le 7ème mois	8,848	1 341,93€	67,07€	1 409,00€
III A	0 à 12 mois	8,766	1 329,55€	66,45€	1 396,00€
III B	Après 1 an	9,005	1 365,74€	68,26€	1 434,00€
IV A	0 à 2 ans	8,992	1 363,84€	68,16€	1 432,00€
IV B	Après 2 ans	9,57	1 451,46€	72,54€	1 524,00€
V	-	10,179	1 543,84€	77,16€	1 621,00€
VI	-	10,769	1 633,37€	81,63€	1 715,00€
VII	-	14,035	2 128,62€	106,38€	2 235,00€
VIII	-	18,863	2 861,02€	142,98€	3 004,00€

## Avenant n° 26 du 5 novembre 2008

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet de fixer de nouvelles garanties minimales de salaire.

Le nouveau barème est applicable à compter du 1er mars 2009.

En cas d'augmentation du SMIC au 1er juillet 2009, les signataires conviennent de se réunir, ou avant cette date, dès lors qu'une augmentation du SMIC interviendrait.

Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	216 jours
VII	30 172,50€
VIII	40 554,00€

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

**Cet accord a été signé par la CFDT**

## Avenant n° 27 du 5 novembre 2008

Article 1 – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour objet la modification de l'article 7-5.1.1.

Article 2 – ABSENCES AUTORISEES EN CAS DE DECES DU CONJOINT

Il est ajouté à l'article 7-5.1.1 :

e) décès du conjoint, du partenaire lié

par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge : 5 jours ouvrés.

Article 3 – APPLICATION

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

**Cet accord a été signé par la CFDT**

**Au 1er mars la grille de salaire Carrefour est en dessous de la grille FCD pour les niveaux 1B, 2A, 2B et 3A.**

**Ces salaires seront donc revalorisés**

**Augmentation de 0,77% pour le niveau IIB**

**Grille Carrefour publiée dans l'hyper n°293/09**



**Les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi des SAV sont insuffisantes.  
La cour d'appel confirme la position des délégués CFDT**

**La direction maintient la fermeture des SAV mi juin 2009**

**Elle ne propose, à ce jour, aucune mesure pour pallier aux carences des mesures d'accompagnement.**

**Carrefour doit proposer de véritables reclassements.**

**Il en va de la suite des réorganisations.**

Depuis la décision de Carrefour de fermer le SAV de Portet sur Garonne la CFDT conteste la fermeture de ce service et les mesures d'accompagnement social qu'elle estime insuffisante compte tenu de la particularité du SAV.

**La cour d'appel de Toulouse a confirmé le 30 janvier le jugement du tribunal d'instance et condamner Carrefour à verser à la CFDT et au comité d'entreprise la somme de 3000 euros chacun.**

### **Accord de méthode, le minimum !**

Le tribunal confirme que l'accord de méthode qui anticipe le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) constitue un accord-cadre ayant pour objet de déterminer les garanties minimum que devra comporter le plan qui sera ultérieurement élaboré par l'employeur et soumis pour discussion aux représentants du personnel.

### **Mesures insuffisantes du PSE**

Le tribunal confirme l'annulation du PSE en estimant que les mesures prévues par celui-ci étaient trop générales et trop imprécises dans leur application aux métiers du service après-vente et que, au regard des moyens dont dispose le groupe, Carrefour n'avait pas respecté son obligation de rechercher avant tout licenciement par des mesures concrètes et adaptées le reclassement préalable des salariés dont le poste est supprimé.

Au regard des dispositions de ce texte, le plan est entaché d'insuffisance et encourt la nullité lorsqu'il ne comporte pas en annexe une liste de postes disponibles pour assurer le reclassement des salariés, lorsqu'il ne comporte pas d'informations sur le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans l'entreprise et dans le groupe ou encore lorsque, au titre du reclassement interne, l'employeur n'a pas procédé à une recherche des postes disponibles dans le cadre du groupe.

Les mesures prévues dans le plan étaient trop générales et trop imprécises pour permettre leur application aux métiers du service après-vente, en énonçant en premier lieu qu'aucun recensement précis des offres d'emploi susceptibles de convenir aux catégories du service après-vente n'avait été mis à la disposition des salariés de façon effective ni annexé au plan.

### **Bourse de l'emploi insuffisante**

De plus, la seule indication par le plan de l'existence d'une bourse de l'emploi



A lire sur le même sujet:

Hyper n°

218/06, 219/06,

251/07, 258/07,

259/08, 271/08,

272/08, 274/08,

279/08

et de l'assistance d'un bureau externe (BPI) pour l'élaboration de bilans de compétences et d'actes de candidature ne permet pas lors de l'ouverture des discussions de déterminer si les postes offerts sont de nature à permettre un reclassement efficace, alors qu'au surplus la SAS Carrefour hypermarchés reconnaîtra pendant les réunions du comité d'entreprise, notamment le 30 mai 2008, que les postes proposés n'étaient pas adaptés au profil et aux compétences des techniciens.

Le tribunal relève que dans le cadre de cette bourse de l'emploi peu adaptée, les salariés sont dans l'obligation de formaliser des actes de candidature auprès des directions des magasins ou des services et se trouvent soumis au bon vouloir de celles-ci, alors que par ailleurs l'insuffisance des prestations du bureau BPI a été relevée.

## Propositions sous traitance insuffisante

D'autre part, les offres d'emplois n'ont pas porté sur le secteur des sous-traitants, alors pourtant que la nécessité de réorganiser les services après-vente est liée au moins pour partie à un recours accru à la soustraitance.

## 60% de personnes ne sont pas reclassés

Enfin, l'argument tiré par la SAS Carrefour hypermarchés du succès de la phase de volontariat ayant permis le reclassement de 140 salariés n'est pas déterminant, dès lors qu'au sein du Service après-vente régional Sud-Ouest pour lequel 42 salariés étaient concernés, 25 situations ne sont pas réglées et concernent 13 techniciens, 4 administratifs, 3 employés, 3 cadres et 2 hôtesse, les intéressés ayant une ancienneté moyenne de 18 ans.

## Absence de formation

Le jugement relève par ailleurs à juste titre l'insuffisance manifeste des propositions de formation permettant un reclassement en interne de même que la faiblesse des propositions en durée et en financement pour les formations en vue du reclassement externe.

Le Comité d'établissement et le syndicat CFDT rappellent sur ce point de façon justifiée que la capacité des techniciens et des employés à occuper de nouveaux emplois est faible dès lors que leurs compétences n'ont pas été actualisées, dans la mesure où depuis quatre ans leur formation a été laissée largement en déshérence.

## Conclusion

La CFDT a fait reconnaître la justesse de ses analyses et alors ... la direction se pourvoit en cassation !

Le jugement ne met pas fin à la fermeture des trois SAVR, ni à la réorganisation des SAV. Il dit que Carrefour n'a pas mis en place des mesures d'accompagnement social efficaces et l'invite à revoir sa copie.

Depuis des mois les salariés sont dans l'attente et les techniciens voient mois après mois leur salaire amputé de leur "guelte" faute de travail (confié à la sous traitance)

La CFDT demande que soit réglé en urgence le problème de la rémunération, que la direction propose dans les semaines à venir des solutions de reclassement efficaces. Il en va de la crédibilité du groupe!

## ED condamné

Le conseil de Prud'homme de Paris siégeant en référé le 6 janvier 2009 à condamner la société ED à payer à **Carlos délégué syndical CFDT** la somme de 4800 euros à titre de rappel de salaire et accessoires.

Depuis plusieurs mois ED, sous le prétexte d'absences injustifiées, retire chaque mois des sommes importantes sur les fiches de paies de notre délégué.

**Le cumul atteint aujourd'hui 17 000 euros pour un salaire mensuel de 1500 euros brut !**

La CFDT lui apporte bien entendu une aide financière pour qu'il puisse conserver son logement et se nourrir.

Depuis son engagement syndical dans l'entreprise Carlos subit des pressions discriminatoires ce qui a déjà valu à ED une première condamnation pour délit d'entrave.

Ne pouvant le "casser" l'entreprise s'attaque à son portefeuille en procédant à des retenues de salaire.

Les conseillers prud'hommes ont jugé qu'il n'y avait même pas lieu d'aller sur le fond pour une partie de ces retenues qui étaient retirés indûment.

Pour le solde les parties sont renvoyées sur le fond pour que les conseillers épluchent les arguments invoqués des deux côtés de la barre.

*Afin que chacun se rendent compte de la mauvaise foi de l'employeur sachez que Carlos a été compté absent alors qu'il était à une réunion avec la DRH du groupe. Réunion auquel assistait 20 personnes ! Le reste du même style.*

*Les principales réactions aux conclusions du sommet de l'Elysée, mercredi 18 et jeudi 19 février*

*Peut mieux faire!*

*Ce n'est pas difficile pour tout le monde !*

### CHEZ LES SYNDICATS REPRESENTATIFS

**Pour la CFDT, François Chérèque** a jugé qu'il y avait des "mesures positives" sur le pouvoir d'achat des ménages modestes, mais que Nicolas Sarkozy pouvait "beaucoup mieux faire" sur le paquet fiscal, le fonds d'investissement social ou les négociations salariales, de même que le patronat, seule "force conservatrice autour de la table".

**Le secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault**, a qualifié les décisions présidentielles de "série de mesures d'accompagnement social à la crise" d'un montant trois fois inférieur à celui de la suppression de la taxe professionnelle. "Nous nous rendrons à la rencontre unitaire de lundi avec l'esprit de travailler à un prochain rendez-vous revendicatif, qui est programmé le 19 mars", a-t-il expliqué.

**Pour FO, Jean-Claude Mailly** a relevé "quelques éléments qui bougent un peu", sur le chômage partiel (même si "c'est encore insuffisant"), la formation et les allègements fiscaux, mais déploré la "fin de non-recevoir" essuyée sur le Smic, les négociations salariales de branches et les suppressions d'emplois publics.

**Bernard Van Craeynest (CFE-CGC)** a pointé "quelques avancées sur le dialogue social, un consensus sur l'emploi" mais pense qu'"il y a encore beaucoup à faire pour améliorer l'indemnisation du chômage partiel".

**Jacques Voisin (CFTC)** a jugé que si "les lignes ont un peu bougé", "le compte n'y est pas", notamment sur les salaires.

### CHEZ LES AUTRES ORGANISATIONS

**Gérard Aschieri (FSU)** a déploré que les mesures annoncées soient "loin de ce qui est nécessaire pour faire face à la crise": "les jeunes qui n'ont travaillé que deux mois toucheront une prime mais cela ne fait pas une politique pour la jeunesse".

**Alain Olive (Unsa)** a fait part d'un sentiment "très mitigé", même s'il s'est réjoui "de la création d'un fonds de formation et d'une bonne nouvelle sur l'indemnisation du chômage partiel".

**Solidaires** a brocardé un sommet social qui aura "accouché d'une souris", notamment sur l'indemnisation du chômage partiel, qui "reste très insuffisante".

**Le Syndicat national unifié des impôts (Snui)** a déploré la création d'"une véritable usine à gaz" fiscale, avec la suppression de deux tiers provisionnels sur la première tranche de l'impôt sur le revenu, qui "affaiblit le seul impôt un tant soit peu redistributif du système fiscal français".

**La FNATH (association des accidentés de la vie)** "regrette que les personnes handicapées n'aient pas été spécifiquement citées parmi les publics les plus particulièrement touchés par la crise, malgré une précarité accrue et un



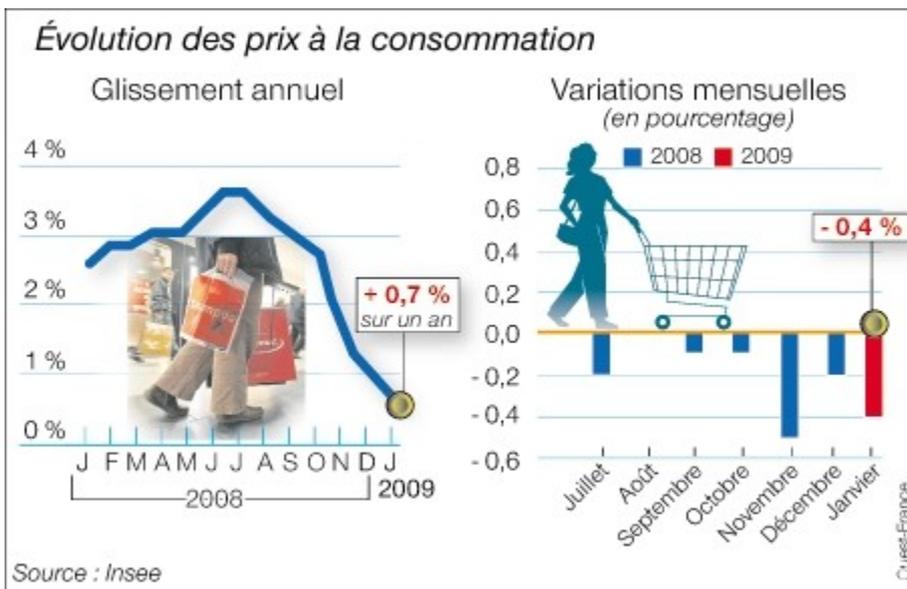
#### Les plus gros salaires du foot

Ibrahimovic (Inter Milan) : 800 000 € nets/mois ;  
Kaka (Milan AC) : 750 000 € nets/mois ;  
Messi (Barcelone) : 700 000 € nets/mois ;  
Terry et Lampard (Chelsea) : 640 000 € nets/mois ;  
Eto'o et Henry (Barcelone) : 625 000 € nets/mois ;  
Ronaldinho et Shevchenko (Milan AC) : 550 000 € nets/mois.  
Benzema : 450 000 € bruts/mois (environ 230 000 € nets/mois).  
Il est le joueur le mieux payé en France.

## Faut-il se féliciter de la baisse des prix ?

«Evidemment», répond le consommateur qui ne comprend même pas que l'on puisse se poser la question.

«Surtout pas», rétorque le salarié qui anticipe que, derrière cette bonne nouvelle, se cache une réalité économique guère réjouissante : des entreprises sans débouchés qui liquident leurs stocks comme elles peuvent et donc réduisent leurs marges, quitte demain à procéder à des licenciements.



taux de chômage plus de deux fois supérieur à la moyenne".

**Le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP)** critique une "caricature de dialogue social" qui a oublié "une hausse des minima sociaux égale au seuil de pauvreté et du Smic"

## CHEZ LE PATRONAT

**La présidente du Medef, Laurence Parisot**, a estimé que, avec "les dispositifs particuliers pour le chômage partiel, la formation professionnelle [et] l'assurance chômage, les entreprises françaises ont mis sur la table du social un milliard et demi d'euros".

**Le président de la CGPME, Jean-François Roubaud**, se félicite que l'exécutif ait "fait attention à ne pas pénaliser les entreprises davantage, y compris les TPE et PME".

**Le président de l'Union professionnelle artisanale (UPA), Pierre Martin**, s'est dit "plutôt favorable" aux mesures annoncées par Nicolas Sarkozy, notamment sur l'impôt sur le revenu, mais a regretté qu'"on ne soit pas allé plus loin en généralisant la TVA à 5,5%".

## DANS LA MAJORITE

**A l'UMP, le secrétaire général Xavier Bertrand** a estimé que la justice était "au coeur des décisions" de l'Elysée, tandis que le chef de file des députés, Jean-François Copé, a salué le caractère "temporaire et ciblé" de la suppression de deux tiers de l'impôt sur le revenu pour les contribuables de la première tranche.

**Maurice Leroy, porte-parole du Nouveau Centre**, a salué un "tournant social vers plus de justice et d'équité" avec "des réponses justes".

## DANS L'OPPOSITION

**Pour le PS, Benoît Hamon** a épinglé "une série de mesurètes" ne changeant en rien la situation de la France qui reste "enlisée", et Jean-Marc Ayrault, président du groupe à l'Assemblée nationale, a dénoncé une justice présidentielle "pingre" car "les 2,6 milliards débloqués en faveur des ménages représentent à peine 10% de l'effort accordé aux entreprises".

**Ségolène Royal** a elle qualifié de "saupoudrage" les mesures sociales annoncées la veille par Nicolas Sarkozy, et elle a réclamé "un moratoire de la dette des ménages liée au logement" pour relancer la consommation.

**Marielle de Sarnez, vice-présidente du MoDem**, a pointé "une addition de mesures un peu désordonnées, qui donnent un sentiment de saupoudrage", avec des fonds "pas au niveau".

**Pour Nathalie Arthaud et Arlette Laguiller (Lutte ouvrière)**, "Sarkozy fait du vent, qu'il récolte la tempête!", avec d'un côté des "mesurètes" et de l'autre des "cadeaux" pour les riches.

**Olivier Besancenot (NPA)** estime que "celles et ceux qui souffrent de la crise [...] ne peuvent que se sentir déterminés à poursuivre, développer la mobilisation contre la politique de Sarkozy".

**Le PCF** a estimé que les mesures "sont à mille lieues des enjeux de la situation économique et sociale actuelle".

<http://www.challenges.fr/>



## Position CFDT

### Vous n'êtes-vous pas satisfaits des propositions ?

**Gaby Bonnard :** Nous pensons que les propositions de M. Sarkozy ne vont pas assez loin, même si elles reprennent en partie une revendication de la CFDT, le fonds d'investissement social. C'est une mesure que nous proposons de mettre en œuvre pour faire en sorte que les salariés qui sont menacés dans leur emploi ne voient pas leur contrat arrêté, mais plutôt mis en situation de formation et de requalification, de façon à ce qu'ils puissent préparer la sortie de crise et développer le capital humain, important pour l'entreprise.

Et si nous sommes satisfaits que le président ait repris cette idée, nous considérons que les moyens affectés ne sont pas suffisants. Nous souhaitons que ce fonds soit alimenté par une suspension de la loi TEPA sur le bouclier fiscal, les exonérations des heures supplémentaires et la suppression des impôts sur les successions. Cela pour financer ce grand dispositif de formation et de requalification.

### Des mesures temporaires ?

**Gaby Bonnard :** Oui, effectivement, les mesures sont temporaires au sens où elles sont des mesures qui permettent aux salariés et aux couches les plus fragilisées par la crise de pouvoir vivre moins mal cette crise.

Nous voulons que la manière dont les entreprises gèrent leurs effectifs, les qualifications, les emplois, ne soit pas de même nature que précédemment.

Il faut qualifier bien plus les salariés qu'on ne le fait, on ne peut pas rester dans une économie qui a fait le choix des bas salaires par des aides publiques importantes aux alentours du smic. Cette politique a eu pour conséquence de déqualifier les salariés, et donc les entreprises. Donc si on veut que demain les salariés aient des salaires décents, il faut remettre au cœur de nos priorités les qualifications, et une meilleure répartition des richesses. Ces mesures ponctuelles doivent être l'occasion de faire ces transformations.

### Hausse du smic ?

**Gaby Bonnard :**

Nous sommes convaincus que la question de l'augmentation des salaires ne passe pas uniquement par l'augmentation du smic. La véritable évolution des salaires passera par deux choses : l'élévation des qualifications et une meilleure répartition des richesses des entreprises, notamment entre les salaires. Nous avons assisté ces dernières décennies à une envolée des salaires des dirigeants d'entreprise, des hauts cadres et de toutes les professions du "dernier décile" des salaires, et par contre, à une stagnation de la masse salariale de pratiquement 70 % des salariés. Donc la question de l'augmentation des salaires est une question de répartition et de la hiérarchie entre les salaires. Nous sommes aujourd'hui dans des hiérarchies salariales qui n'ont plus de sens.



### N'y a-t-il pas surenchère des syndicats pour montrer qu'ils existent ?

**Gaby Bonnard :** Certainement pas. Quelques chiffres : à partir de 1 % de croissance, la France détruit des emplois. Aujourd'hui, on est sur une base de - 2 %. Si on voulait combler la totalité de la perte de croissance pour relancer l'économie, c'est 3 % de PIB qu'il faudrait mettre dans l'effort de relance. Ça correspondrait globalement à 50 milliards d'euros. Si on fait le compte de ce qui a été fait jusqu'à présent, c'est 26 milliards pour le plan de relance voté en janvier, plus 2,6 milliards pour le social, soit 1/10e de ce qui a été fait pour l'économie. On est encore très loin des 50 milliards. A titre indicatif, le plan des Etats-Unis représente entre 6 % et 7 % du PIB.

### Pourquoi maintenir la mobilisation du 19 mars ?

**Gaby Bonnard :** Parce que nous pensons que si nous avons commencé à obtenir de premiers résultats, c'est

*Le grand point commun entre les organisations, c'est de faire en sorte que les salariés, qui ne sont pour rien responsables de la crise, ne soient pas les seuls à payer les conséquences de celle-ci.*

**Gaby Bonnard** secrétaire national CFDT

grâce à la mobilisation du 29 janvier. Ceux qui ont contribué à nous mettre dans la situation dans laquelle nous sommes, à savoir un certain nombre de dirigeants d'entreprise et d'actionnaires, doivent être mis beaucoup plus à contribution qu'ils ne le sont.

C'est pourquoi nous demandons que ce fonds puisse être alimenté par une part de l'impôt sur les hauts revenus que sont les dividendes et les hauts salaires. Il faut que le patronat, et le Medef en particulier, accepte de discuter du partage de la richesse dans les entreprises, comme il est important que le président de la République et le gouvernement acceptent de changer les règles de la fiscalité concernant les hauts revenus. Si le patronat et le gouvernement ne prennent pas conscience de cela, ce sera difficile. C'est une des raisons pour laquelle nous maintenons la mobilisation du 19 mars.

### Pourquoi n'avoir pas prévu une manifestation plus tôt que le 19 mars ?

**Gaby Bonnard :** Le 19 mars nous permet d'avoir un certain recul sur les propositions qui ont été faites et leur mise en œuvre, de façon à en faire non pas une journée où on manifeste pour manifester, mais pour porter des revendications précises en fonction de ce qui a déjà été obtenu et de ce qui reste à obtenir.

*Extrait du Chat modéré par Raphaëlle Besse Desmoulières*  
LEMONDE.FR | 19.02.09



# Forum social mondial La CFDT Carrefour était présente

### La CFDT pose ses marques au Forum social mondial

À Belém au Brésil, le syndicalisme international a pu débattre des préoccupations des salariés avec les ONG et les associations. Martine Roy, de la Fédération des services, et Sylvain Macé, DSC de Carrefour étaient présents.

La nouvelle édition du Forum social mondial a rassemblé quelque 130 000 personnes fin janvier à Belém, au Brésil

La délégation CFDT, conduite par Anousheh Karvar, secrétaire nationale, et composée de responsables de la Confédération et des fédérations FCE, FGMM et Services, a pleinement participé aux débats avec les ONG et aux ateliers proposés par le mouvement syndical international.

Occasion aussi, pour la CFDT, de consolider ses liens historiques avec la Confédération CUT brésilienne, très présente au Forum, autour de projets concrets d'échanges et pour la construction de droits dans les multinationales.

Le moment fort de cette semaine: l'atelier proposé et animé conjointement par la CFDT, la CUT brésilienne, des ONG françaises (Éthique sur l'étiquette, Peuples solidaires) et Prodesc, une ONG mexicaine engagée dans la défense des travailleurs mexicains dans les entreprises de sous-traitance des multinationales de la grande distribution. Appelés à réfléchir sur le thème "ONG et syndicats du Nord et du Sud: faire progresser les droits des travailleurs de la grande distribution"; les participants, nombreux à cet atelier, ont pu confronter leurs approches pour garantir les droits fondamentaux des salariés. Ils ont réfléchi aux moyens de se renforcer mutuellement, malgré les obstacles créés par les employeurs.

### Poursuivre les échanges et capitaliser les efforts.

À l'issue de cet atelier, la Fédération CFDT des services (et son homologue de la CUT (Contracs) ont décidé de poursuivre leur coopération sur quelques axes prioritaires dans la grande distribution.

Il s'agit de réfléchir en commun à l'amélioration des conditions de travail en caisse, d'analyser les apports de la polyvalence des tâches dans les hypermarchés, de combattre la contestation des représentants des salariés dans le secteur ou encore le travail du dimanche



**Vue sur le site CFDT confédéral**



Bienvenue dans votre espace

Jeu: 19 février 2009  
Bonjour  
Groupe utilisateur

Recherche  
mot-clef

Se déconnecter

Confédération

Info fédérale

Info régionale

Unions

<http://www.cfdt.fr>  
/

### Orléans



29 janvier 2009

photos : © retraités CFDT Loiret

### Nice



29 janvier 2009

photos : © syndicat des services CFDT 06

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

**CFDT Carrefour Présente**

# L'Hyper !

