

La gazette des délégués CFDT Carrefour



CFDT
Demandes
salariales
et sociales

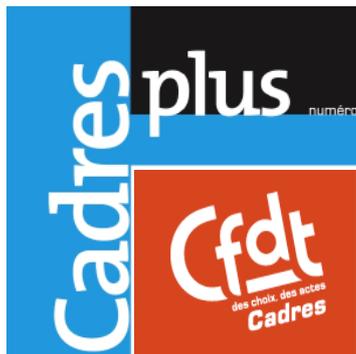
Les accords d'entreprise

RICHESSE DU DIALOGUE SOCIAL

PRISE EN COMPTE DES ASPIRATIONS
DES SALARIÉS ET DES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE

Edition
Mars 2009

Encadrement



La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement

Ces demandes font l'objet d'une plate forme spécifique encadrement qui vient compléter la plate forme générale CFDT présentés lors de deux NAO 12 mars et 24 mars 2009.

Elle a été rédigée par l'équipe encadrement CFDT.

La CFDT est une organisation syndicale confédérée accueillant dans ses rangs les employés, les agent de maîtrise et les cadres.

Aussi défendons nous les intérêts de tous et non d'une seule catégorie de salarié.

Rejoignez les nombreux cadres déjà adhérents dans le groupe Carrefour

Parlez en à vos délégués CFDT Carrefour

L'adhésion implique le versement d'une cotisation qui s'élève à 0,75% de votre salaire annuel net et vous ouvre droit à une réduction d'impôts de 66%.

CFDT Cadres 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 Tél. : 01 56 41 55 00 - Fax : 01 56 41 55 01

Rémunérations

Salaire

La CFDT demande que le salaire des cadres soit différencié en deux volets,

- le premier basé sur une partie collective et négocié chaque année.
- le second axé sur une composante individuelle.

Afin de permettre aux cadres de retrouver du pouvoir d'achat la CFDT demande une augmentation généralisées des salaires individuels de **5 %**.

En ce qui concerne les augmentations individuelles nous demandons

- que soit défini la masse salariale qui y sera consacré et son augmentation par rapport à l'année N-1

- qu'en cas d'augmentation en dessous du niveau d l'augmentation générale, la décision de la hiérarchie soit motivée par écrit et par un entretien individualisé avec le supérieur hiérarchique et le directeur de magasin.

En ce qui concerne les cadres et agents de maîtrise détenant des mandats syndicaux nous demandons que cessent les discriminations salariales conduisant à des augmentations minimales et une absence de la part B3 du bonus.

Grille de salaire minima

Nous demandons une augmentation substantielle des minimas de la grille.

Nous demandons la mise en place de la grille des échelons afin de mieux suivre les évolutions de carrière.

Le salaire minimum d'un salarié reconnu comme cadre ne doit pas être en dessous du plafond de la sécurité sociale (2859 euros au 1er janvier 2009).

Bonus des cadres

Actuellement l'entreprise décide unilatéralement des modalités et du montant

du bonus. La CFDT demande

- que le bonus fasse l'objet d'un accord afin d'encadrer sa pratique.

- L'inscription du bilan des bonus dans le bilan social

- un entretien permettant au salarié de connaître le *chemin d'accès* pour obtenir le maximum de la B3.

En attendant cet accord, le détail et le calcul du bonus, ainsi que les motivations, au terme de la réalisation du bonus et de son paiement doivent être remis aux personnes concernées.

Les engagements annuels doivent être respectés, signés des deux parties en début de période, et non modifiables

Divers

Nous demandons que soit pris en compte pécuniairement la charge de plusieurs magasins ou rayons.

Minima Carrefour		Minima FCD	
V	1 754,97€	V	1 621,00€
VIIA	2 170,00€	VI	1 715,00€
VIIIB	2 362,00€	VII	2 235,00€
VIII	3 176,00€	VIII	3 004,00€
IX	5 143,00€		

Effectif		%
V	271	3,5%
VII	5742	75,2%
VIII	1319	17,3%
IX et +	305	4,0%
Total	7637	



Social

Emplois

Nous constatons que les nouvelles réorganisations programmées dont le projet MBC mais aussi le test sur Sens vont avoir de nombreuses conséquences négatives sur l'emploi de l'encadrement. Nous demandons des explications sur la stratégie du groupe.

De moins en moins de manager métiers et service et de plus en plus de rayons ou de service à s'occuper. Nous demandons que soit clarifié le seuil d'employabilité de l'encadrement

Nous demandons une réelle formation de l'encadrement sur les accords GPEC et de méthode.

Quand un poste encadrement est à pouvoir dans le magasin nous demandons qu'il soit proposé en priorité aux cadres dudit magasin

Classifications

Nous constatons une volonté de baisser les classifications en faisant occuper des postes d'encadrement par des niveaux IV. Le respect des classifications est un point essentiel des accords d'entreprise

Pour les cadres diplômés et à fort potentiel, dont le poste de travail a une spécificité, négociable à l'extérieur de l'entreprise (exemple : pharmacien, chef sécu,...) nous demandons une reconnaissance de leur métier et une embauche sur la base des pratiques de leur branche professionnelle.

Qu'est-ce qu'un agent de maîtrise ? Dans les faits, toutes sortes de situations cohabitent. Nous souhaitons que le point soit fait et cette situation éclaircie.

La période d'essai du stagiaire manager au niveau 7 A doit être de 3 mois. La période d'accueil doit être ramené de 1 an à 6 mois.

Egalité professionnelle

Les femmes sont peu nombreuses dans l'encadrement ou limitées dans certaines fonctions. Nous demandons une véritable stratégie pour une égalité des chances.

Nous demandons la réduction significative des disparités salariales Hommes/Femmes occupant des fonctions identiques et des responsabilités comparables.

Mobilité

Pour une mobilité intelligente !

La mobilité doit passer par une réelle écoute des cadres et tenir compte des souhaits exprimés. Elle doit correspondre à une promotion et une augmentation de la rémunération.

Nous demandons à ce que les règles soient définies et codifiées par accord.

Horaires

Toujours des problème de repos, d'amplitudes, de travail de nuit...

L'entreprise doit rappeler aux directeurs que les cadres sont autonomes dans leur organisation. Il leur appartient donc de gérer leurs horaires conformément à leur statut et à leur charge de travail. Tout cadre doit avoir accès à Pleiade afin de suivre sa gestion de temps.

Pour améliorer la situation des cadres nous demandons:

- Suppression de la permanence magasin pour les niveau VII et clarification de cette permanence.

- Majoration du travail de nuit.

- Limitation des journées exceptionnelles et indemnisation équivalentes à celles des employés (dimanche, jours fériés, inventaires, permanences, travail de nuit, astreintes...)

- Quand un cadre est amené à travailler sur 6 jours, il doit avoir le choix de le prendre soit en repos, soit en jour payé majoré.

Formations

Pour améliorer les relations entre l'encadrement et les employés renforcement des formations en ce qui concerne le management et le droit du travail: convention collective, accords d'entreprise, GPEC...

Jours d'ancienneté

Unification des jour d'ancienneté afin que les cadres soient au même niveau que les employés.

Prévoyance

Les salariés dans leur ensemble sont demandeurs d'une prévoyance dépendance. Nous proposons de la tester dans un premier temps dans l'encadrement.

Réflexion sur la mise en place d'une prévoyance « surcomplémentaire » pour l'encadrement

Négociateurs CFDT 2009

Philippe agent de maîtrise centre auto à **Trans en Provence** 300 salariés est délégué syndical depuis 1991. Conseiller prud'homme.

Anne manager de service au **siège à Evry** 1300 salariés. En 2008 elle quitte la CGC et rejoint la CFDT. Conseillère prud'homme.

Philippe manager boucherie à **St Jean de Védas** 337 salariés Il quitte la CGC et rejoint la CFDT en 2007. Il présente une liste avec les employés et prend la majorité.

Jean-Louis Cadre parapharmacie à **Villiers en Bière** 700 salariés. Syndiqué CFDT depuis 2007. Conseiller du salarié

Thierry manager textile à **Nice TNL** 500 salariés est délégué CFDT depuis 2005.

David manager Poisonnerie à **Cholet** 213 salariés est délégué syndical depuis 1990

Didier manager sécurité à **Mt St Aignan** 512 salariés. Il est élu CFDT au CE depuis 2003



NAO Encadrement 24 mars 2009		
Philippe Pallaruelo	Trans en Provence	Agt maîtrise
Anne Marcou	Evry siège	Cadre
Renaux Jean-Louis	Villiers en Bière	Cadre
Philippe Asker	St Jean de vedas	Cadre
Thierry Troin	Nice TNL	Cadre