

La gazette des délégués CFDT Carrefour

Cfdt  
Voici les principales propositions de la direction suite à notre négo. La Cfdt s'est battue pour les salariés. (Nous reviendrons vers vous pour vous consulter)

## Grille de Salaire

2% d'augmentation en 1 seule fois au 1<sup>er</sup> mars 2012.

## Pouvoir d'achat

le plafond de la remise sur Achat passe à **12000€ / an** (année civile).

## Cadres :

Revalorisation des minimas 2%, avec une augmentation de 0,5%

Séniors : + de 5 ans augmentation de la prime forfaitaire (pour + d'infos rapprochez)

## Canciliation vie de famille / vie professionnelle :

La direction la mise en du cesu (Service Universel) → 260€ / an et foyer pour gardes d'enfants (sous condition enfants - 3 ans 10 ans)

**NAO  
2012**

# Tu veux ou tu veux pas !

### ▼ Ouverture

Sommaire et dito **page 02**

### ▼ Compétitivité-emploi

Flexibilité jusqu'où ? **page 05**

### ▼ Négociations 27 février 2012

Photos **page 09**

### ▼ Rémunérations

Bilan de 5 ans **page 12**

Grilles 2012 **page 14**

### ▼ Ailleurs

Auchan et Casino **page 17**

### ▼ Pouvoir d'achat

Chèque emploi service **page 19**

### ▼ Seniors

Réduction du temps de travail **page 21**

Allocation de départ à la retraite **page 23**

### ▼ Cadres

Rien ou si peu **page 26**

### ▼ Dispositions diverses

Emploi, solidarité, formation... **page 27**

### *Et une négociation ... de plus !*

*30, 40, 50 100 mais bon dieu combien de négociation ais-je à mon actif depuis la première fois ou je suis venu à Evry pour négocier au nom de la CFDT En quelle année 1975, 76 ... plus ? Satanée mémoire qui flanche.*

*La seule chose que je me souviens c'est ma première signature (et celle de la CFDT) en 1985. Ce ne fut pas facile on avait jamais signé, il fallut trouver un stylo !*

*Cette dernière année avant la retraite je signe où je ne signe pas ? Une décision toujours aussi difficile mais qui sera tranchée par quelques milliers de salariés que la CFDT va consulter.*

*En attendant on explique les plus et les manques pour que chacun soit à même de donner son avis.*

*Et les futurs responsables essaient mon couvre-chef car ils en auront besoin avant que le ciel ou les responsabilités ne leur tombent sur la tête.*



#### **Les syndicats représentatifs négocient**

##### **LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

##### **LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C Agro)**

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

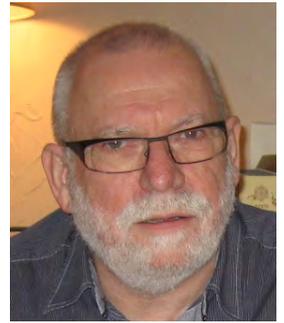
##### **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée nationale hypermarchés, dûment habilitée,

##### **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

***Vous avez la parole,  
prenez là !***



Par Serge Corfa  
Délégué syndical national

***Les 15 membres du conseil et les négociateurs CFDT Carrefour ont fait le bilan de la négociation du 27 février.***

***Contrairement à l'usage les négociateurs CFDT ne donnent aucune consigne sur la signature de l'accord proposé par la direction***

***La CFDT fait le constat suivant:***

***\*Augmentation de salaire juste correcte au regard de l'inflation prévisible (1,8%). Cette augmentation de 2% est donnée en une fois au niveau B.***

***\*Le niveau A lui ne sera augmenté que de 1,5% (inflation prévisible de 1,8%). Il faut rappeler que si les niveau 1 et 2 ne restent en A que 6 mois, c'est 12 mois pour les niveau 3A et 24 mois pour le niveau 4A.***

***\*Volet social intéressant mais très faible. Il ne concerne qu'une minorité de salarié sur les 65 000 salariés hypermarchés.***

***\*Un point très positif la mise en place du CESU demandé par la CFDT et qu'il faudra faire évoluer avec le temps (6500 salariés potentiels).***

***\*D'autres points ne concernent qu'une minorité de salarié comme Evolupro (70 magasins 100-150 salariés potentiel), seniors réduisant leur temps de travail (400 salariés potentiels), plafond remise sur achat (3500 salariés potentiels), 10% de plus sur le fond solidarité (oublié si la***

*CFDT n'était pas intervenue)*

***\*Un texte très très vague sur les CQP dont on ne sait même pas qui ils concernent.***

***\*Aucun rattrapage 2011 de la baisse de la participation, de l'intéressement soit 300 euros pour une caissière niveau II à la grille. (en 2011 nous partions en positif sur ce point par rapport à 2010)***

***\*Pas de supplément d'intéressement en 2012 (240 euros obtenu en 2011)***

***\*Rien sur les conditions de travail et l'emploi (comme en 2011 alors qu'elles ne cessent de se dégrader)***

***Il faut ajouter en positif deux accords signés avant les NAO par la CFDT.***

***\*Le complément de prime de vacances obtenu en 2011 qui sera effectif en 2012. Il apporte en moyenne cette année 80 euros pour les salariés de plus de 4 ans d'ancienneté***

***\*Le niveau C pour les bouchers obtenu par l'accord du 15 février 2012 et qui est mis en place en avril 2012.***

***Une intention dangereuse !***

***Si cet accord ne contient aucun point négatif c'est parce que nous avons refusé une mesure qui envisageait "d'assouplir certaines dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail".***

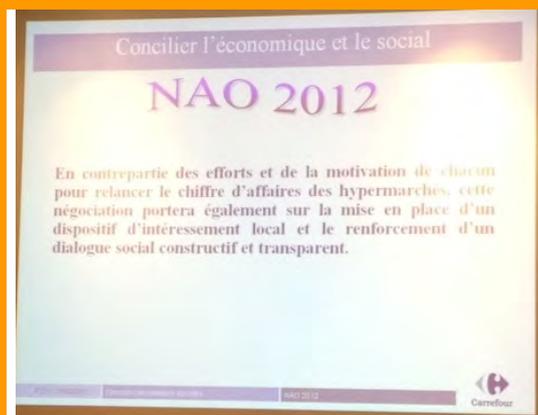
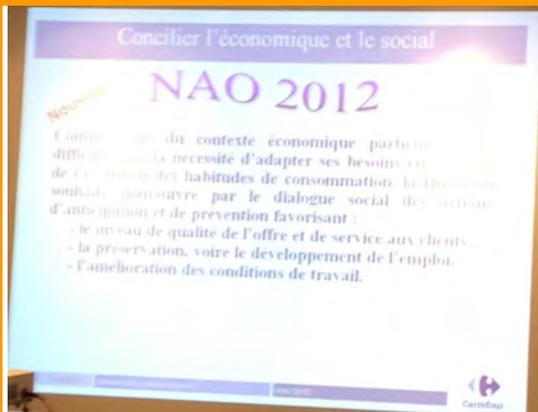
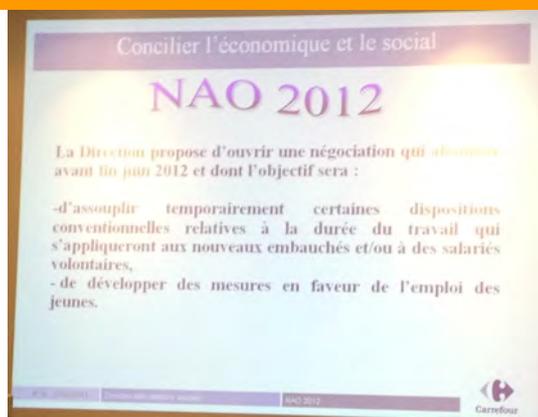
***Cette disposition devait s'appliquer aux***



Le texte que  
la direction a tenté  
de négocier.

Texte retiré suite à  
l'opposition de la  
CFDT

*Flexibilité,  
mais jusqu'où  
veulent-ils aller ?*



Les NAO apportent parfois leur lot de surprise. Sans aucun avertissement préalable (se ne sont pourtant pas les rencontres qui manquent entre "partenaires sociaux" avant les NAO) la direction, enfilant les bottes du président de la République, propose ni plus ni moins de reprendre la grande idée de cette fin de quinquennat les accords dits "**compétitivité-emploi**".

### "Compétitivité-emploi".

En ouvrant votre journal, en écoutant la radio ou en regardant la télévision vous avez tous entendu parler de la dernière idée du président sortant.

**Nicolas Sarkozy a donné deux mois aux partenaires sociaux pour aboutir à un cadre juridique national permettant de modifier temps de travail et/ou salaires directement avec un accord collectif.**

Faute de quoi il menace de légiférer, accédant ainsi à une revendication du Medef.

Medef qui applaudit à une telle initiative qui remet en cause le triptyque salaires-emploi-durée du travail et déboucherait sur un nouvel assouplissement du droit du travail.

Jusqu'à présent, un tel dispositif exige d'avoir le consentement individuel des salariés concernés. Dispositif utilisé parfois par des salariés des entreprises en difficultés qui préfèrent conserver leur emploi même moins payés. Souvent malgré ces sacrifices l'entreprise ferment.

L'utiliser dans les phases de croissance d'activité, se-

rait un glissement vers la déréglementation et l'ultralibéralisme

Un article de loi votée, en catimini, le 31 janvier par les parlementaires UMP propose déjà de se passer de l'accord du salarié en cas de "modulation" de la durée de travail (c'est-à-dire la répartition du temps sur tout ou partie de l'année, sans toucher à son volume et donc aux salaires).

Les négociations avec le Medef ont été ouvertes le 24 février mais le moins que l'on puisse dire c'est qu'aucun syndicat n'est pressé d'aboutir d'autant que le patronat ne veut rien attendre du partage de la valeur.

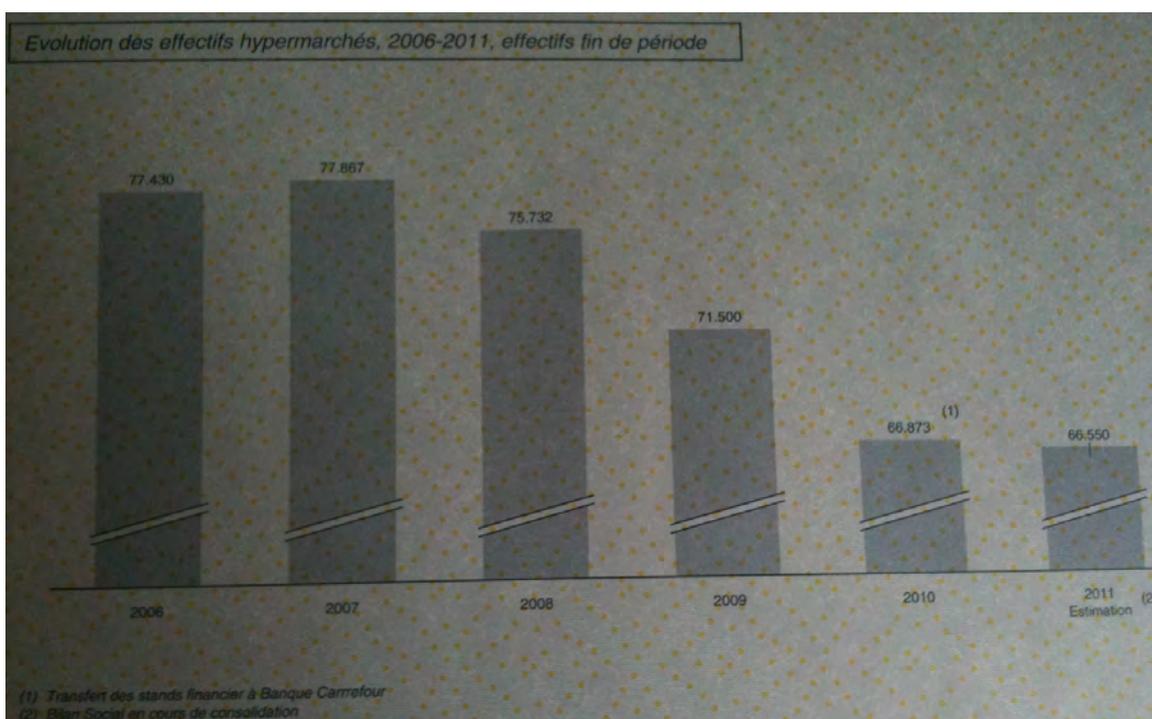
**La direction Carrefour souhaite, elle, aller plus vite et sa proposition va dans ce sens.**

## **Que veut Carrefour, créer de nouvelles inégalités ?**

Si la flexibilité n'existe pas dans toutes les entreprises, dans la grande distribution on connaît: coupure de 3 heures voire plus, temps partiel, nocturne et travail de nuit, ouvertures les jours fériés et les dimanches, travail sur 6 jours, modulation, contrat sur 37 ou 38 heures, forfait jours ... la panoplie est large et les directeurs en usent sans compter, au détriment de la vie de leurs salariés.

La proposition de l'entreprise de réserver de nouvelles contraintes aux nouveaux embauchés ou aux jeunes visent à créer des inégalités entre le personnel. Ce fut le cas avec les accords de 1982 (réduction du temps de travail uniquement pour les temps complets) ou 1985 (les magasins ouverts après 1985 ne bénéficient pas des accords de rémunération Carrefour) accords qui furent signés par FO. Rappelons au passage que le travail à temps partiel fut largement utilisé dans les hypermarchés pour éviter les contraintes du travail à temps complet. On connaît la suite le travail à temps partiel est devenu la norme et les magasins ne bénéficiant pas des rémunérations des hypers étaient devenus majoritaires en 1999.

Sans oublier les très, très longs rattrapages d'Euromarché, Continent, Hyparlo.



**L'effectif  
en baisse  
depuis  
2006**

## *La proposition "surprise" que la direction a retiré de la négociation devant le tollé des délégués CFDT*

Aujourd'hui tout le monde bénéficie du même accord. Reste qu'un salarié embauché après 1999 ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice qui peut atteindre jusqu'à 600 euros brut mensuel.

Quand aux salariés des nouvelles sociétés (SDNH) ou ceux exclus des sociétés intégrés (Sofidis, hyper de la Vézère, LvDis... ) eux ne bénéficient pas des accords Carrefour ...

Cette fois Carrefour veut réserver les mauvaises conditions d'emplois aux 18 642 salariés embauchés chaque année dont 69% de jeune de moins de 25 ans.

Premier pas en 2012 le salaire d'embauche (niveau A) ne sera augmenté que de 1,5% au lieu de 2% pour les autres salariés. Les niveaux 3A et 4A resteront respectivement 12 et 24 mois à ce taux.

Devant le tollé spontané que cette proposition "**compétitivité-emploi**", injuste, inégalitaire a provoqué parmi les délégués CFDT la direction, après une très longue suspension de séance, a décidé de retirer sa proposition.

## **Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.**

Voici une citation que chacun aura intérêt de ne pas oublier quand l'entreprise reviendra sur le sujet. Car elle y reviendra si nous n'y prenons pas garde.

La proposition de la direction est bien tournée. Laissez nous réduire le temps de travail, et en échange nous allons :

- préserver, voire développer l'emploi
- mettre en place un dispositif d'intéressement local

**Assouplir temporairement certains dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail qui s'appliqueront aux nouveaux embauchés et/ou à des salariés volontaires.**

*Le texte intégral que la direction voulait insérer dans les négociations :*

Compte tenu du contexte économique particulièrement difficile et de la nécessité d'adapter ses besoins en fonction de l'évolution des habitudes de consommation. La direction souhaite poursuivre par le dialogue social des actions d'anticipation et de prévention favorisant:

- le niveau de qualité de l'offre et de service aux clients
- la préservation, voire le développement de l'emploi
- l'amélioration des conditions de travail

La direction propose d'ouvrir une négociation qui aboutira avant fin juin 2012 et dont l'objectif sera:

- d'assouplir temporairement certains dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail qui s'appliqueront aux nouveaux embauchés et/ou à des salariés volontaires.
- de développer des mesures en faveur de l'emploi et des jeunes.

En contrepartie des efforts et de la motivation de chacun pour relancer le chiffre d'affaire des hypermarchés, cette négociation portera également sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement local et le.

***La direction reviendra t-elle à la charge dans d'autres négociations***

- améliorer et renforcer un dialogue social constructif et transparent
- développer des mesures en faveur de l'emploi et des jeunes,
- améliorer les conditions de travail

Honnêtement vous y croyez ?

**Ce n'est pas l'accord de 2012 qui nous inquiète  
mais les décisions à venir .**

**Après avoir supprimé 14% de l'effectif,  
diminué fortement les investissements,  
diminué les rémunérations aléatoires  
(participation et intéressement),  
mis les nouveaux hypers dans une filiale hors convention,  
jeté l'argent par la fenêtre en rachetant leurs propres actions  
pour faire remonter le cours,  
vendu la société DIA,  
franchisé tous les magasins Promocash**

...

**Est-ce maintenant au tour de nos accords d'entreprise ?**

**Il est bon de rappeler**

**que nos dirigeants sont embauchés avec  
des salaires en progression constante,  
qu'ils sont démis de leurs fonctions  
avec des indemnités conséquentes.**

**Que si l'entreprise va mal  
c'est à cause des décisions hasardeuses de nos actionnaires  
de leur application par  
les "dirigeants extérieurs et de passage"**

**Qui doit en payer les conséquences ?**

# NEGOCIATIONS CARREFOUR

Négociation du 27 février 2012



La délégation CFDT  
en négociation



# NEGOCIATIONS CARREFOUR

Négociation du 27 février 2012



## Représentants de la direction Carrefour



# NEGOCIATIONS CARREFOUR

## Analyse des négociateurs CFDT 28 février 2012



**La délégation CFDT étudie  
les propositions de la  
direction**



# REMUNERATIONS

## Bilan de 5 ans de négociation

### 2007

**pas signé**

Niveau IA IB IIA

**+ 3,2%**

1% au 1er mars,  
2,2% au 1er juillet

Niveau IIB et suivants

**+ 2,2%**

1% au 1er mars,  
1,2% au 1er octobre

L'augmentation moyenne de salaire annuelle pour une caissière niveau II sera de

**+ 2,17%**

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année.

**Le pouvoir d'achat !**

L'inflation prévisible est de + 1,5%.

**Réel 1,5%**

L'intéressement 2006 que vous touchez en 2007 représente **0,87% du salaire brut** Vous toucherez en août 2007 une partie de l'intéressement 2007.

La participation 2006 payée en 2007 est de

**5,14% du salaire brut (0,7 mois)**

Le smic est au 1er juillet 2006 est à **8,27 euros** de l'heure (1254,28 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

### 2008 signé

Niveau IA et suivants

**+ 3,2%**

2% au 1er mars,  
1,2% au 1er octobre

Pour les niveaux IA/B et IIA/B alignement des salaires sur la grille FCD

L'augmentation moyenne de salaire annuelle pour une caissière niveau II B sera de

**+ 3,05%**

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année.

**Le pouvoir d'achat !**

L'inflation prévisible est de + 2,4%.

**Réel 2,8%**  
(moyenne)

L'intéressement 2008 **1,57%** ne sera versé qu'en février 2009

La participation 2007 payée en 2008 est de

**5,62% du salaire brut (0,76 mois)**

Le smic est au 1er juillet 2007 est à **8,44 euros** de l'heure (1280,07 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

### 2009 signé

Pour les niveaux A

**+ 2%**

1,5% au 1er mars,  
0,5% au 1er juillet

Pour les niveaux B

**+ 2,5%**

1,5% au 1er mars,  
1% au 1er juillet

L'augmentation de salaire annuelle pour une caissière niveau II B sera de

**+ 2,91%**

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année.

**Le pouvoir d'achat !**

L'inflation prévisible est de + 1%.

**Réel 0,1%**  
(moyenne)

L'intéressement 2009 **1,37%** sera versé en août 2009 et février 2010

La participation 2008 payée en 2009 est de

**5,70% du salaire brut (0,77 mois)**

Le smic est au 1er juillet 2008 est à **8,71 euros** de l'heure (1321,02 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

### 2010 signé

Niveau IA et suivants

**+ 1,5%**

1% au 1er mars  
0,5% au 1er septembre

L'augmentation de salaire annuelle pour une caissière niveau II B sera de

**+ 1,76%**

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année.

**Le pouvoir d'achat !**

L'inflation prévisible est de + 1,5%.

**Réel 1,5%**  
(moyenne)

L'intéressement 2010 **1%** sera versé en août 2010 et février 2011

La participation 2009 payée en 2010 est de

**5% du salaire brut (0,67 mois)**

Le smic est au 1er janvier 2010 est à **8,86 euros** de l'heure (1343,77 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

### 2011 signé

Niveau IA IB IIA

**+ 2%**

2% au 1er mars,

L'augmentation moyenne de salaire annuelle pour une caissière niveau II sera de

**+ 2,20%**

Cette différence s'explique par l'étalement de l'augmentation tout au long de l'année.

**Le pouvoir d'achat !**

L'inflation prévisible est de + 2,1%.

**Réel 2,1%**  
(moyenne)

L'intéressement 2011 **0,94%** sera versé en février 2012 (rien en août).

+ Un intéressement exceptionnel de **220€ brut** en juin 2011

La participation 2011 payée en 2012 est de **4% du salaire brut (0,53 mois)**

Le smic est au 1er janvier 2011 est à **9 euros de l'heure** (1365 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont les salaires sont au dessus de la grille est plus important.*

# REVENUS ALEATOIRES

En baisse toujours en baisse

2010

5,6% + 1%

**6,6%**  
+ 220 euros

2009

5% + 1,37%

**6,37%**

2008

5,70% + 1,57%

**7,27%**

2007

5,62% + 0,87%

**6,49%**

2002

8,34% + 0,96%

**9,30%**

2011

4% de participation

0,94% d'intéressement

**4,94%**

du salaire brut

*En 2011 un complément d'intéressement sur l'intéressement 2010 a été versé*

2006

5,14% + 1,44%

**6,58%**

2005

5,95% + 1,12%

**7,07%**

**Les revenus aléatoires  
n'augmentent pas chez Carrefour**

# REMUNERATIONS 2012

Carrefour France 2012 proposition au 27/02/12

**2012**

Niveau 1A  
et suivants

**+ 1,5%**

Niveau 1B  
et suivants

**+ 2%**

au 1er mars,

L'augmentation  
moyenne de salaire  
annuelle pour une  
caissière niveau II B  
sera de

**+ 2%**

**Le pouvoir d'achat!**

L'inflation prévisible  
est de + 1,8%.

**Réel ??%**

L'intéressement  
2012 ne sera versé  
qu'en février 2013

La participation  
2012 payée en 2013  
est de 0% du salaire  
brut (0,00 mois)

Le smic est au 1er  
janvier 2012 est à  
9,22 euros de l'heure  
( euros mensuel)

*Le gain pour les salariés  
dont les salaires sont au des-  
sus de la grille est plus im-  
portant.*

**Nouvelle grille  
pour les bouchers  
niveau III C**

## Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2011	2012	Différence
Janvier	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
Février	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
<b>Mars</b> ←	<b>1 476,56€</b>	<b>1 506,21€</b>	29,65€
Avril	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Mai	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Juin	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Juillet	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Août	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Septembre	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Octobre	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Novembre	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Décembre	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
13e mois	1 476,56€	1 506,21€	29,65€
Prime vacances	738,28€	753,11€	14,83€
<b>TOTAL</b>	<b>19 875,66€</b>	<b>20 274,54€</b>	<b>398,88€</b>

**Niveau I B**

**+**

**398,88€  
brut**

**+ 2%**

**Rappel 2011  
429,18€ + 2,20%**

Mois	2011	2012	Différence
Janvier	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
Février	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
<b>Mars</b> ←	<b>1 484,69€</b>	<b>1 514,50€</b>	29,81€
Avril	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Mai	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Juin	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Juillet	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Août	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Septembre	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Octobre	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Novembre	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Décembre	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
13e mois	1 484,69€	1 514,50€	29,81€
Prime vacances	742,35€	757,25€	14,91€
<b>TOTAL</b>	<b>19 985,08€</b>	<b>20 386,13€</b>	<b>401,06€</b>

**Niveau II B**

**+**

**401,06€  
brut**

**+ 2%**

**Rappel 2011  
431,20€ + 2,20%**

Mois	2011	2012	Différence
Janvier	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
Février	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
<b>Mars</b> ←	<b>1 587,02€</b>	<b>1 618,82€</b>	31,80€
Avril	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Mai	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
<b>Juin</b>	<b>1 587,02€</b>	<b>1 618,82€</b>	31,80€
Juillet	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Août	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Septembre	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Octobre	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Novembre	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Décembre	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
13e mois	1 587,02€	1 618,82€	31,80€
Prime vacances	793,51€	809,41€	15,90€
<b>TOTAL</b>	<b>21 362,55€</b>	<b>21 790,47€</b>	<b>427,92€</b>

**Niveau IIIB**

**+**

**427,92€  
brut**

**+ 2%**

**Rappel 2011  
457,35€ + 2,18%**

# REMUNERATIONS 2012

Carrefour France 2012 proposition au 27/02/12

## Cadres

### Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

+ 2%  
au 1er janvier 2012

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

7 A : Stagiaires managers métier ou service  
**2348 euros**

7 B : Managers métiers ou services  
**2533 euros**

8 et + : Responsables et Experts  
**3404 euros**

### Augmentation minimum

+ 0,5%  
au 1er janvier 2012.

La Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaires de

Rappel:

Les cadres ont un salaire individualisé.

Il y a une grille minimum sous laquelle ils ne peuvent être payés.

S'ils sont au dessus de cette grille une augmentation minimum annuelle.

## Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2011	2012	Différence
Janvier	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Février	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Mars ←	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Avril	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Mai	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Juin	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Juillet	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Août	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Septembre	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Octobre	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Novembre	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Décembre	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
13e mois	1 759,21€	1 794,47€	35,26€
Prime vacances	879,61€	897,24€	17,63€
<b>TOTAL</b>	<b>23 680,36€</b>	<b>24 154,83€</b>	<b>474,47€</b>

Niveau IV B

+

**474,47€  
brut**

+ 2%

Rappel 2011

499,40€ +2,15%

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 mars 2012

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,359	9,83	1 490,45	0 à 6 mois
I B	9,458	9,93	1 506,21	Dès le 7ème mois
II A	9,359	9,83	1 490,45	0 à 6 mois
II B	9,510	9,99	1 514,50	Dès le 7ème mois
III A	9,380	9,85	1 493,79	0 à 12 mois
III B	10,165	10,67	1 618,82	Après 1 an
IV A	10,499	11,02	1 672,00	0 à 2 ans
IV B	11,268	11,83	1 794,47	Après 2 ans
V	11,933	12,53	1 900,37	
III Vendeur de produits et services	8,708	9,14	1 386,78	
II C	9,728	10,21	1 549,22	En application des accords
IV C	11,487	12,06	1 829,34	du 24/02/2005
IIIC Technicien Fabrication alimentaire	10,572	11,10	1 683,63	En application de l'accord du 15/02/2012



# GRILLE DE SALAIRE 2011

Salaire mensuel brut niveau	Carrefour	Carrefour	Carrefour	Carrefour	Smic	Branche mars 2011	
2011	Niveau IB	Niveau IIB	Niveau IIB	Niveau IVB	2011	Niveau IB	Niveau IIB
Janvier	1 447,61€	1 455,57€	1 555,91€	1 724,72€	1 365,03€	1 394,00€	1 409,00€
Février	1 447,61€	1 455,57€	1 555,91€	1 724,72€	1 365,03€	1 394,00€	1 409,00€
Mars	<b>1 476,56€</b>	<b>1 484,69€</b>	<b>1 587,02€</b>	<b>1 759,21€</b>	1 365,03€	<b>1 438,03€</b>	<b>1 447,58€</b>
Avril	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Mai	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Juin	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Juillet	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Août	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Septembre	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Octobre	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Novembre	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 365,03€	1 438,03€	1 447,58€
Décembre	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 393,82€	1 438,03€	1 447,58€
13e mois	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	0,00€	1 438,03€	1 447,58€
Prime vacances	738,28€	742,35€	793,51€	879,61€	0,00€	0,00€	0,00€
Total année	<b>19 875,66€</b>	<b>19 985,08€</b>	<b>21 362,55€</b>	<b>23 680,36€</b>	<b>16 409,15€</b>	<b>18 606,33€</b>	<b>18 741,38€</b>
Intéressement 2010	198,76€	199,85€	213,63€	236,80€	0,00€	0,00€	0,00€
Sup intéressement	220,00€	220,00€	220,00€	220,00€	0,00€	0,00€	0,00€
Participation 2010	1 113,04€	1 119,16€	1 196,30€	1 326,10€	0,00€	0,00€	0,00€
Total année	<b>21 407,45€</b>	<b>21 524,09€</b>	<b>22 992,48€</b>	<b>25 463,26€</b>	<b>16 409,15€</b>	<b>18 606,33€</b>	<b>18 741,38€</b>

## 2011

L'intéressement 1% pour 2010 en 2 fois (août 2010 et février 2011) + Un intéressement exceptionnel de 220€ brut

La participation 2010 payée en 2011 est de 5,6% du salaire brut (0,76 mois)

# GRILLE DE SALAIRE 2012

Salaire mensuel brut niveau	Carrefour 1er mars 2012				Smic	Branche mars 2012	
2012	Niveau IB	Niveau IIB	Niveau IIB	Niveau IVB	2012	Niveau IB	Niveau IIB
Janvier	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 398,73€	1 438,03€	1 447,58€
Février	1 476,56€	1 484,69€	1 587,02€	1 759,21€	1 398,73€	1 438,03€	1 447,58€
Mars	<b>1 506,21€</b>	<b>1 514,50€</b>	<b>1 618,82€</b>	<b>1 794,47€</b>	1 398,73€	<b>1 473,06€</b>	<b>1 482,62€</b>
Avril	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Mai	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Juin	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Juillet	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Août	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Septembre	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Octobre	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Novembre	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
Décembre	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	1 398,73€	1 473,06€	1 482,62€
13e mois	1 506,21€	1 514,50€	1 618,82€	1 794,47€	0,00€	1 473,06€	1 482,62€
Prime vacances	753,11€	757,25€	809,41€	897,24€	0,00€	0,00€	0,00€
Total année	<b>20 274,54€</b>	<b>20 386,13€</b>	<b>21 790,47€</b>	<b>24 154,83€</b>	<b>16 784,76€</b>	<b>19 079,72€</b>	<b>19 203,98€</b>
Intéressement 2011	190,58€	191,63€	204,83€	227,06€	0,00€	0,00€	0,00€
Participation 2011	810,98€	815,45€	871,62€	966,19€	0,00€	0,00€	0,00€
Total année	<b>21 276,10€</b>	<b>21 393,20€</b>	<b>22 866,92€</b>	<b>25 348,07€</b>	<b>16 784,76€</b>	<b>19 079,72€</b>	<b>19 203,98€</b>

## 2012

L'intéressement 0,94% pour 2011 (versé en février 2012)

La participation 2011 versée en 2012 est de 4 % du salaire brut (0,53 mois)

Forfait pause inclus (5%)

En 2012 certains salariés bénéficieront du complément de prime de vacances

# Grilles de salaire



### Casino Négociation le 24 février 2012

#### Niveau II B

1er janvier 2012

**Casino**  
1470 euros pour  
156h60  
9,39 euros de l'heure

**Carrefour**  
1484,69 euros  
pour 151h67  
9,79 euros de l'heure

1er mars 2012

**Carrefour + 2%**  
1514,50 euros  
pour 151h67  
9,98 euros de l'heure

1er avril 2012

**Casino + 2,5%**  
1505,87 euros  
pour 156h60  
9,62 euros de l'heure

*On oublie souvent que les employeurs sont eux aussi syndiqués et qu'ils échangent sur les avantages sociaux. Ainsi il n'est pas rare de voir arriver dans les entreprises de la grande distribution les mêmes avantages sociaux. Si les comparaisons ne sont pas toujours simples, elles sont possibles.*



#### Auchan

**Négociations sont en cours.**

Le montant de la participation aux bénéfices 2011 (8,92% du salaire brut en 2010) n'est pas encore connu mais devrait être en baisse sensible. Les salariés attendent 6% du salaire brut. (Carrefour

4%)

Le montant de la prime de progrès qui est le nom de l'intéressement chez Auchan est de 5,23% du salaire brut (0,94% chez Carrefour).

les primes individuelles tournent de façon récurrente autour de 2,5%



#### Casino

Négociations terminées le 24 février. Quelques points de la négociation.

La direction propose à compter du 1er avril 2,5% d'augmentation sur les salaires réels. (Carrefour 2% au 1er mars)

La grille de salaire des vendeurs varie de 1453,82 euros à 1577,27 euros pour 156 h 60 (3 niveaux) (Carrefour 1 niveau et 1386,78 euros)

Un dispositif de rémunération variable est reconduit (30 euros maximum par mois). (Carrefour rien et la CFDT ne le demande

Mois	Casino	Carrefour	Différence
Janvier	1 470,00€	1 484,69€	14,69€
Février	1 470,00€	1 484,69€	14,69€
Mars	1 470,00€	<b>1 514,50€</b>	44,50€
Avril	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Mai	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Juin	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Juillet	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Août	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Septembre	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Octobre	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Novembre	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
Décembre	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
13e mois	1 495,62€	<b>1 514,50€</b>	18,88€
<b>TOTAL</b>	<b>19 366,20€</b>	<b>19 628,88€</b>	<b>262,68€</b>

**Différence positive de 262,68 euros pour un salarié Carrefour niveau IIB**  
Hors prime, participation et intéressement

*pas car nous sommes contre les augmentations à la tête du client)*

Les cadres ont une indemnité forfaitaire de 80 euros en cas de travail habituel le dimanche matin. Elle est revalorisée de 2,5%. (Casino a des supermarchés dans cet accord)

Les sommes issues de l'intéressement et placées dans le plan d'épargne sont abondées de 100% jusqu'à 120 euros, de 75% entre 120 et 220 euros et 50% entre 220 et 1720 euros (Carrefour 40% sur les premiers 400 euros et 20% au delà et 50% sur les 1000 premiers euros puis 25%).

Application de la répartition du travail sur 4 jours pour les contrat inférieur à 26 h

La durée journalière maximale ne doit pas excéder 8 heures de présence.

Test de la remise des horaires trois semaines à l'avance (au lieu de deux semaines)

25% de remise sur le prix d'un repas pris dans une cafétéria ou remboursement de 2,60 euros (province) et 3 euros (Paris) du forfait repas (Carrefour 2 euros et rien sur les cafétéria).

Obligation d'une revalorisation du salaire en cas de promotion. (Chouette!!)

1 jours ouvrés en cas de mariage ou de PACS du père ou de la mère du salarié (n'existe pas chez Carrefour).

**Pour en savoir plus allez sur le site CFDT Casino: <http://www.cfdtcasino.com/>**

## Grille de salaire Casino et Carrefour

Niveau	Casino	Carrefour	Différence
I A	1 443,86€	1 490,45€	46,59€
I B	1 485,38€	1 506,21€	20,83€
II A	1 495,62€	<b>1 490,45€</b>	-5,17€
<b>II B</b>	1 505,87€	<b>1 514,50€</b>	8,63€
III A	1 565,28€	1 493,79€	-71,49€
III B	1 603,19€	1 618,82€	15,63€
IV A	1 660,55€	1 672,00€	11,45€
IV B	1 819,33€	<b>1 794,47€</b>	-24,86€

Chez Casino le salaire est meilleur pour les niveaux IIA, IIIA et **IV B**

Entre le niveau IA et le niveau IVB il y a une pente de

- 26% chez Casino

- 20% chez Carrefour

Depuis plusieurs années Casino négocie les écarts entre les niveaux afin de leur donner une réalité.



**Le Chèque emploi service universel  
une bonne idée !**

**Après:**

- la remise sur achat,
  - le ticket restaurant,
  - le supplément d'intéressement
- la CFDT obtient  
le chèque emploi service universel**

**L'employeur participera à hauteur de 130 euros par an**

*Le Cesu a été mis en place chez Carrefour Market ainsi que chez Carrefour Administratif France*

*Il nous aura fallu du temps et de la persuasion pour convaincre l'entreprise du bien fondé de cette demande que nous avons inscrit dans nos revendications sur l'égalité professionnelle homme et femme en cours de négociation. Nous voulions que l'entreprise franchisse le pas à l'occasion de ces NAO.*

*C'est fait et la proposition de la direction va dans le bon sens même si certains estimeront, avec raison, que son montant est faible au regard du coût de la garde d'un enfant.*

*Comme pour la remise sur achat il conviendra de revenir à la charge pour faire évoluer ce montant.*

### Mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

Dans l'objectif d'améliorer la conciliation vie familiale et développement professionnel des salariés ayant de jeunes enfants, et de les accompagner dans l'équilibre de leur rythme de vie, les parties conviennent de la mise en place du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants dans les conditions définies ci-après.

### Mise en place du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)

**Le chèque emploi-service universel : mode d'emploi**

**Où le trouver ?**

- CESU bancaire :  
o organismes habilités\*
- CESU préfinancé :  
entreprise, caisse de retraite, collectivité territoriale ...

**Pour payer qui ?**

**Prestataires agréés** de services à la personne, **salarié employé à domicile**, **mandataires agréés**, garde d'enfants hors du domicile, garde-malade, livraison de repas, entretien de la maison...

**Le particulier**

**Réduction d'impôt** sur le revenu de 50% des dépenses effectuées, **crédit d'impôt** sur le revenu de 25% pour la garde d'enfants de moins de 6 ans hors du domicile, taux réduit de TVA à 5,5 % pour 20 métiers.

**d'aide exceptionnelle versée sous forme de CESU (valables jusqu'au 31 janvier 2011.)**

**À qui ?**

\* Banque Populaire, Sodexho Alliance, Domiserve (filiale d'Asa et Denis Crédit Local), Chèque Déjeuner, Accord avec les Caisses d'Épargne, La Poste

(1) allocation personnalisée d'autonomie  
(2) allocation d'éducation de l'enfant handicapé  
(3) prestation d'accueil du jeune enfant

### Description du dispositif

Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet, dans le cadre de la réglementation du code du travail, de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants, à domicile (baby-sitter, garde partagée à do-

micile) et hors du domicile (assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire).

## Conditions d'octroi du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le bénéficiaire du Chèque Emploi Service Universel est réservé aux salarié(e)s dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc...) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 1 enfant à charge de moins de 3 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans,
- justifier de frais de garde liés à cet enfant.

## Valeur du titre CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le montant du CESU est de 260 euros maximum par an, avec **une participation de l'employeur à hauteur de 50%**, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012. Son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.



### → QU'EST CE QUE LE CHEQUE DOMICILE CESU ?

Le Chèque Domicile CESU est un moyen de paiement qui vous permet de régler tout ou partie des frais de garde de vos enfants à domicile (baby-sitting, garde occasionnelle...) ou à l'extérieur (crèche, halte-garderie, assistante maternelle agréée...).



### → QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CHEQUE DOMICILE CESU ?

Deux conditions sont nécessaires pour bénéficier du Chèque Domicile CESU garde d'enfants :

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir deux enfants à charge dont un âgé de moins de 3 ans, ou un enfant handicapé jusqu'à 16 ans inclus (quelque soit le nombre d'enfants à charge).

### → QUEL EST LE MONTANT REÇU EN CHEQUES DOMICILE CESU ?

Vous pouvez bénéficier de 240 € de Chèques Domicile CESU garde d'enfants par année civile, subventionnés à hauteur de 50 % par Carrefour Market. L'aide accordée s'apprécie par foyer et non par enfant à charge. En revanche, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF France, le bénéfice du Chèque Domicile CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

### → QUELLE EST LA DUREE DE VALIDITE DES CHEQUES DOMICILE CESU ?

Les Chèques Domicile CESU garde d'enfants sont valables jusqu'au 31 janvier de l'année qui suit leur année d'émission. Si vous n'avez pas utilisé vos Chèques Domicile CESU au cours de leur année d'attribution, vous pouvez en demander le remplacement, jusqu'au 31 janvier de l'année qui suit leur année d'émission.

### → QUELS SONT LES AVANTAGES DU CHEQUE DOMICILE CESU ?

- Crédit d'impôt de 50% du montant des dépenses restées à votre charge.
  - Maintien des aides financières versées par la CAF au titre de la garde d'enfants (PAJE AGED, AFEAMA...).
- Exemple pour 240 € de Chèques Domicile CESU :  
Participation de Carrefour Market de 50%, soit 120 €  
Reste à payer 120 € (prélevé sur salaire)  
Crédit d'impôt de 50%, soit 60 €  
Reste à votre charge 60 €

### → COMMENT UTILISER VOS CHEQUES DOMICILE CESU ?

Vous pouvez utiliser vos Chèques Domicile CESU garde d'enfants, quel que soit le mode de garde choisi, pour rémunérer :

- un organisme agréé garde d'enfants : crèche, halte-garderie, jardin d'enfants...
- un salarié en emploi direct à domicile : baby-sitting, garde occasionnelle, assistant(e) maternel(le) agréé(e)...

### EN CAS D'EMPLOI DIRECT A DOMICILE, VOUS DEVEZ :

- vous affilier auprès du CNCESU qui vous adresse un courrier vous expliquant la procédure à suivre quelques jours après votre commande de Chèques Domicile CESU. Vous devez lui renvoyer une autorisation de prélèvement pour le paiement des charges sociales.
  - affilier votre intervenant auprès du CRCESU et effectuer la déclaration de ses heures travaillées au moyen des virements sociaux qui vous sont transmis par le CNCESU. Le document d'affiliation de l'intervenant est téléchargeable sur le site [www.chèquesdomicile.fr/demandecontact](http://www.chèquesdomicile.fr/demandecontact)
  - remettre le ou les chèques(s) à votre intervenant, afin qu'il les envoie au CRCESU ou les dépose à sa banque accompagnés des bordereaux de remise de chèques fournis par le CRCESU.
  - vous pouvez payer votre intervenant par simple virement de vos Chèques Domicile CESU sur son compte depuis votre espace bénéficiaire : [www.chèquesdomicile.fr](http://www.chèquesdomicile.fr)
- CNCSU / 805588 | 3 rue. Evlie Lindet 42815ahil.Clevere Ordre CRCSU / 80738BabyCode 9

**La CFDT demande à la direction d'aider les salariés dans leur démarche en distribuant une plaquette expliquant le fonctionnement du CESU.**

**Carrefour Market ou Carrefour Administratif France ont pris cette initiative.**



# Réduire son temps de travail

*Depuis 2009 Carrefour attribue une prime forfaitaire annuelle aux salariés âgés de 54 ans et plus qui réduisent leur temps de travail*

*Cette prime est valorisée de 1,5% à compter du 1er avril.*

*La CFDT regrette que l'augmentation de cette prime ne soit pas revalorisée automatiquement avec les salaires et son montant calculé en fonction de la rémunération des salariés.*

*Cette prime est étendue aux agents de maîtrise faisant 38 h.*

### Dispositions communes seniors

*448 salariés seniors dont 2 agents de maîtrise à 35 h ont bénéficié de ce dispositif en 2011.*

Sur la base du strict volontariat, à partir de 54 ans, le salarié senior de la catégorie employés-ouvriers et agents de maîtrise (35 h et 38 h) à temps complet ou à temps partiel, a la possibilité de réduire son temps de travail sur une base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif de 32h, 28h, 25h ou 21 h, selon son choix

Les salariés qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif bénéficieront d'une prime forfaitaire annuelle.

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein (ou à temps partiel), à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise. Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations salariales et patronales sur la base d'un temps complet (pour les temps complets).

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### Temps complet et Agents de maîtrise

En plus de la prime forfaitaire (voir tableau ci dessous) l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine. Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

**Création d'une prime forfaitaire pour Aide au passage à temps partiel des salariés agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus et dont l'ho-**

# Réduction du temps de travail seniors

## raire contractuel est de 38 heures

Ce point concerne potentiellement 231 personnes.

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire sera établie selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 1625 euros bruts
- 28 h : prime annuelle de 2350 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 3100 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3900 euros bruts

Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 1057 euros bruts
- 28 h : prime annuelle de 1700 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2125 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2750 euros bruts

## Seniors temps partiel

Sur la base du volontariat, les salariés des catégories employés-ouvriers et **agents de maîtrise** à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures pourront voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 25 heures ou à 21 heures.

Les salariés qui optent pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de **228,37 euros bruts par heure de réduction**, la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaires.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de **151,23 euros bruts par heure de réduction**.

## Seniors temps complet passant à temps partiel

Taux horaire niveau II	Contrat	Mois	Salaire mensuel	Perte mois	Perte an (13,5 mois)	Compensation Carrefour 1ère année	Compensation Carrefour années suivantes
9,99€	35	151,67	1 515,18€				
9,99€	32	138,656	1 385,17€	-130,01€	-1 755,13€	800,00€	528,00 €
9,99€	28	121,324	1 212,03€	-303,16€	-4 092,61€	1 599,00€	1 056,00 €
9,99€	25	108,325	1 082,17€	-433,02€	-5 845,72€	2 397,00€	1 583,00 €
9,99€	21	90,993	909,02€	-476,15€	-6 428,07€	3 197,00€	2 111,00 €

## Seniors temps partiel réduisant son temps de travail

Taux horaire niveau II	Contrat	Mois	Salaire mensuel	Perte mois	Perte an (13,5 mois)	Compensation Carrefour 1ère année	Compensation Carrefour années suivantes
9,99€	30	129,99	1 298,60€			(228,37 euros par heure)	(151,23 euros par heure)
9,99€	25	108,325	1 082,17€	-216,43€	-2 921,85€	1 141,85€	756,15 €
9,99€	21	90,993	909,02€	-389,58€	-5 259,33€	2 055,33€	1 361,07 €

En 2012 les salariés auront à ajouter la perte du complément de prime de vacances selon leur ancienneté.

La prime étant forfaitaire et sans aucun lien avec votre salaire votre perte de salaire peut être beaucoup plus importante si vous êtes au niveau IV ou si vous bénéficiez d'une prime compensatrice importante.

ESNÉ...	RÉFORME DE 2010		NOUVEAUTÉ 2012		NOUVELLE	
	VOUS POUVEZ PARTIR EN RETRAITE* À	VOUS TOUCHEZ UNE RETRAITE À TAUX PLEIN* À	VOUS POUVEZ PARTIR EN RETRAITE** À	VOUS TOUCHEZ UNE RETRAITE À TAUX PLEIN** À		
ENTRE LE 1/1/1951 ET LE 30/06/1951	60 ANS	65 ANS	-	INCHANGÉ	INCHANGÉ	
ENTRE LE 1/7/1951 ET LE 31/12/1951	60 ANS ET 4 MOIS	65 ANS ET 4 MOIS	-	INCHANGÉ	INCHANGÉ	
EN 1952	60 ANS ET 8 MOIS	65 ANS ET 8 MOIS	+1 MOIS	60 ANS ET 9 MOIS	65 ANS ET 9 MOIS	
EN 1953	61 ANS	66 ANS	+2 MOIS	61 ANS ET 2 MOIS	66 ANS ET 2 MOIS	
EN 1954	61 ANS ET 4 MOIS	66 ANS ET 4 MOIS	+3 MOIS	61 ANS ET 7 MOIS	66 ANS ET 7 MOIS	
1955	61 ANS ET 8 MOIS	66 ANS ET 8 MOIS	+4 MOIS	PASSE À 62 ANS	67 ANS	
1956	62 ANS	67 ANS	-	INCHANGÉ	INCHANGÉ	

# Départ à la retraite

Avant 21 ans d'ancienneté l'accord Carrefour n'est pas modifié mais reste plus intéressant que la loi.

Les salariés ayant 21 ans d'ancienneté + 1224,89 euros,

22 ans d'ancienneté, + 1336,25 euros,

23 ans d'ancienneté, + 890,83 euros,

24 ans d'ancienneté, + 445,42 euros,

Ensuite la loi est plus profitable que l'accord Carrefour ou similaire.

On est loin des droits accordés aux agents de maîtrise et aux cadres

Codification du présent article dans la Convention Collective Carrefour :  
Les dispositions du présent article **révisent et se substituent intégralement** à celles de l'article 10 Allocation de départ en retraite de l'Annexe I – EMPLOYÉS – OUVRIERS de la Convention Collective d'entreprise Carrefour mise à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Tout salarié ayant une ancienneté **inférieure ou égale à 20 ans**, qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà, perçoit une allocation de départ en retraite d'un montant brut calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, ne pouvant excéder six mensualités, étant précisé qu'en toute hypothèse, le montant brut de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité légale de licenciement.

Tout salarié ayant **une ancienneté supérieure à 20 ans** qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà, perçoit une allocation de départ en retraite d'un montant brut, calculée comme suit :

3/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence plafonnée à six mensualités, auxquels s'ajoute 1/15<sup>ème</sup> de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté, étant précisé qu'en toute hypothèse, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Depuis 2008 les indemnités conventionnelle Carrefour de départ à la retraite pour les salariés ayant plus de 22 ans d'ancienneté sont moins favorables que l'indemnité légale. La CFDT ayant constaté que Carrefour ne respectait pas la loi a obtenu pour de nombreux retraités un rappel d'allocation.

Nous avons fait préciser ce point dans l'accord senior et depuis les choses sont rentrées dans l'ordre. Nous avons souhaité que la direction améliore l'accord pour au minimum être au niveau de la loi.

## **L'indemnité légale de licenciement**

### **Comment calculer le salaire de référence ?**

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

soit 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;

soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

### **Comment déterminer le montant de l'indemnité ?**

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008. Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

**L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu...**

### **Indemnités de départ volontaire à la retraite (2010)**

Les indemnités de départ volontaire à la retraite versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi, seront désormais soumises à l'impôt sur le revenu pour leur totalité. L'exonération dont elles bénéficiaient, dans la limite de 3 050 euros, est supprimée.

## **Indemnité de licenciement Carrefour**

Le titre 9 de la convention collective Carrefour prévoit

*L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes:*

*Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10<sup>e</sup> de mois par année de présence.*

*Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise.*

*L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.*

***5/10<sup>e</sup>me de mois et 18 mensualités pour les agents de maîtrise et les cadres***

### **Allocation de départ en retraite**

Le titre 10 de la convention collective Carrefour prévoit

*Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.*

### **Indemnité de départ à la retraite Carrefour**

Le titre 5.4 de l'accord senior Carrefour prévoit :

*A titre d'information, il est rappelé que tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des titres 38 et 39 de la convention collective d'entreprise Carrefour.*

***En tout état de cause, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.***

*Dans tous les cas, il est rappelé que l'allocation perçue suit le régime fiscal et social en vigueur de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur et ce, en fonction de l'auteur qui prend l'initiative du départ à la retraite.*

### **Indemnité légale de licenciement**

Depuis 20 juillet 2008, l'indemnité légale de licenciement quelque soit le motif du licenciement : personnel ou économique peut être versée au salarié licencié à condition qu'il ait 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et non plus 2 ans.

L'indemnité légale est aujourd'hui égale à 1/5<sup>e</sup>me de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15<sup>e</sup>me de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

## Retraite-chapeau

### Combien va toucher Lars Olofsson ?

Depuis l'arrivée de Lars Olofsson, Carrefour a remis en place un régime de retraite complémentaire pour son top management (les membres du Comex et cadres clés dont les revenus dépassent 582 000 €, soit 16 fois le plafond de la sécu).

Pour pouvoir en bénéficier, Lars Olofsson devait obtenir trois ans de présence effective dans l'entreprise, durée qui fut atteinte le 13 janvier dernier, deux semaines avant l'annonce de son départ...

Alors, combien Lars Olofsson va-t-il toucher ? Difficile d'être affirmatif à ce stade.

Jugez par vous-même. Selon les règles présentées dans la documentation officielle de Carrefour, en 2009 et 2010, les données de l'équation sont les suivantes (accrochez-vous !) :

1. Lars Olofsson a acquis 15 ans d'ancienneté chez Carrefour (3 effectives et 12 offertes en vertu d'un mode de calcul faisant que sont comptées les années au-delà de l'âge de 45 ans au jour d'arrivée dans l'entreprise) ;
2. La reconnaissance maximale de l'ancienneté est fixée à 20 ans ;
3. La rente de retraite est calculée sur la moyenne des trois dernières rémunérations, moyenne plafonnée à 2,1 M€ par an ;
4. le « taux de remplacement » (pourcentage du salaire) maximum est de 50 % de cette rémunération moyenne.

**Si on part de l'hypothèse que Lars Olofsson atteint le plafond des rémunérations (2,1 M€) et que la progressivité de la rente en fonction de l'ancienneté est linéaire (15 années d'ancienneté sur 20), sa retraite théorique serait donc l'ordre de 780 000 € par an ! Pas mal pour trois années seulement passées chez Carrefour !**

Mais, étrangement, un alinéa est apparu dans la dernière documentation officielle disponible en 2011. Il indique que la rente ne peut excéder 25 % des rémunérations (ce qui, au passage, est très contradictoire avec le taux de remplacement maximal de 50 % !).

Alors ? Le montant de 500 000 € annuels a été avancé à plusieurs reprises dans la presse ces dernières semaines, sans argumentation aucune quant à la règle de calcul. Interrogé, Carrefour se refuse à commenter ce chiffre, arguant notamment que la rémunération 2011 de Lars Olofsson (qui entre en compte dans l'équation), n'est pas encore connue. Mais en laissant clairement entendre, malgré tout, que ce montant serait largement surévalué

## Indemnités de départ en retraite... pour nos patrons !

### COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2009

(Publication faite notamment en application des dispositions de l'article R. 225-34-1 du Code de commerce)

Le Conseil d'Administration de Carrefour, réuni le 6 octobre 2009, a autorisé la mise en place au sein du Groupe Carrefour d'un régime de retraite.

Ce régime de retraite à prestations définies de type additif bénéficiera aux principaux dirigeants du Groupe (Directeur Général, membres du COMEX et quelques cadres-clés) travaillant en France ou sous statut expatriés de France **depuis 3 ans au moins**, dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 16 plafonds de Sécurité sociale.

### Les principales caractéristiques du régime sont :

- Taux de cotisation unique égal à **1,5 %** de la rémunération (salaire de base + bonus),
- Reconnaissance d'ancienneté pour les personnes nouvellement embauchées à partir de **45 ans** (45 ans = 0, 46 ans = 1 an, 47 ans = 2 ans...),
- Minimum de 3 ans d'ancienneté effective pour pouvoir bénéficier du régime,
- Maintien des droits au régime **en cas de départ**, à partir de 60 ans, si aucune reprise d'activité professionnelle,
- La rente de retraite est calculée sur la moyenne des 3 dernières rémunérations annuelles, plafonnée à 60 PASS (**2 058 480 € en 2009**),
- Taux de remplacement maximum : 50 % de la rémunération de référence telle que décrite ci-dessus (tous régimes confondus),
- Reconnaissance d'un maximum de 20 ans d'ancienneté dans le régime,
- En cas de décès, une **rente de réversion** au conjoint survivant est prévue à hauteur de 50 % de la rente de retraite du bénéficiaire.

Le régime est contracté par la société Carrefour.

Après un appel d'offres auprès de 5 assureurs, il a été décidé d'externaliser le régime auprès de la Compagnie d'assurance AXA.

Le Conseil a autorisé dans les conditions de l'article L. 225-38 du Code de commerce la mise en place de ce régime dans la mesure où **Lars Olofsson**, ès-qualités de Directeur Général, est l'un des bénéficiaires potentiels du régime de retraite.



# Cadres Rien ou si peu !

### Cadres

#### Salaires minima

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

**+ 2% au 1er janvier 2012**

7 A : Stagiaires managers métier ou service

**2348 euros**

7 B : Managers métiers ou services

**2533 euros**

8 et + : Responsables et Experts

**3404 euros**

#### Augmentation minimum

**+ 0,5% au 1er janvier 2012.**

**La Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaires**

*Les cadres ont un salaire individualisé.*

*Il y a une grille minimum sous laquelle ils ne peuvent être payés .*

*S'ils sont au dessus de cette grille ils bénéficient d'une augmentation minimum annuelle.*

### Réflexion sur des mesures en faveur des salariés cadres senior

Dans le cadre de la prochaine négociation de l'accord sur la gestion des senior dans l'entreprise qui s'ouvrira au 2<sup>d</sup> semestre 2012, l'entreprise s'engage à étudier un dispositif spécifique d'aménagement du temps de travail.

### Dialogue social

Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, au cours du 2<sup>ème</sup> semestre de chaque année, d'organiser 2 réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres.

*Commentaire CFDT: Si ces réunions qui remplaceront la réunion de réflexion encadrement qui actuellement se tient avant les négociations sont de la même qualité de dialogue social, les délégués cadres risquent de s'ennuyer deux fois plus.*

*Lors de la dernière réunion aucune organisation syndicale n'avait fait le plein des 5 membres présents possibles. La CFDT avec 4 présents était la délégation la mieux représentée (un de nos cadres était absent pour cause de décès).*

*D'accord pour le dialogue social mais à condition qu'il y ait du contenu.*

# DISPOSITIONS DIVERSES

Emploi, Solidarité, formation, remise



## *Parcours d'évolution professionnelle Aucun engagement*

### **Parcours d'évolution professionnelle**

Depuis plusieurs années, Carrefour donne les moyens à ses collaborateurs d'améliorer leur employabilité en leur faisant bénéficier de parcours de formation qualifiants et reconnus dans la branche d'activité de la grande distribution.

Souhaitant poursuivre dans cette voie, la Direction s'engage à renforcer sa politique de formation visant à développer l'employabilité et le développement des compétences professionnelles en mettant en place des parcours d'évolution professionnelle aboutissant à l'obtention d'un **Certificat de Qualification Professionnelle**.

Dans cette optique et afin d'aider le collaborateur à s'orienter au mieux dans son parcours de développement professionnel, la Direction veillera à :

- clarifier les compétences requises pour chaque métier afin de renforcer la professionnalisation et les capacités d'adaptation de chacun ;
- rendre plus lisibles les perspectives de développement professionnel tant en termes de renforcement de compétences que de perspectives d'évolutions horizontales et verticales.

### **Fond de solidarité**

**Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est porté à 330 000 euros (+10%) pour l'année 2012.**

### **Remise sur achat**

*3520 salariés dont 1343 cadres ont atteint le plafond de 10 000 euros en 2011*

**Le plafond d'achats est fixé à partir de janvier 2012 à 12 000 euros par année civile et par bénéficiaire.**

### **Evolupro**

*439 salariés ont bénéficié de cette formation de 182 heures depuis 2008*

**La Direction s'engage à reconduire la formation EVOLUPRO pour l'année 2012 et à la mettre en place dans 70 magasins.**

# la vie de mon magasin

## NAO 2012

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), la dernière réunion paritaire s'est tenue le 27 février 2012, au cours de laquelle la Direction a présenté ses propositions aux organisations syndicales (C.F.D.T., C.G.T., F.G.T.A./F.O., S.N.E.C./C.F.E.-C.G.C.). Les points clés de ces propositions sont :

### Pouvoir d'achat

- Revalorisation du plafond annuel de la remise sur achats à 12 000 € (10 000 € en 2011). Pour rappel, la remise sur achats s'applique aux achats en magasin, sur les voyages, les assurances, la billetterie, le fuel et le carburant, réglés avec la carte Pass.
- Augmentations salariales :
  - Employés et agents de maîtrise : **2% au 1<sup>er</sup> mars** (1,5% pour les échelons A)
  - Cadres : revalorisation des salaires « minimas » de 2%. Augmentation minimale de 0,5%

### Seniors

- Revalorisation de l'indemnité de départ en retraite pour les employés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.
- Revalorisation de la prime forfaitaire annuelle de 1,5%.
- Création d'une prime forfaitaire annuelle pour les agents de maîtrise 38h.
- Étude d'un dispositif d'aménagement du temps de travail pour les cadres seniors.

### Parentalité

Mise en place du Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde d'un enfant de moins de trois ans ou d'un enfant handicapé de moins de 16 ans.  
Montant : 260 € maximum par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%.

### Employabilité

- Engagement à reconduire la formation Evolupro. Pour rappel, cette formation a, depuis 2008, permis à 667 collaborateurs d'améliorer leur maîtrise dans la langue française.
- Développement des parcours d'évolution professionnelle dont le CQP.

### Solidarité

Revalorisation de 10% du fonds de solidarité. Le budget est porté à 330 000 Euros.

Evry le 27 février 2012

NAO  
2012

# L'Hyper !

**Cfdt**  
SANS SOCIAL  
PAS DE  
COMMERCIAL