

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




**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**



Mobilisons nous !

Résumé des revendications CFDT

Une augmentation de l'ensemble des rémunérations.

La sécurisation de nos emplois

Le respect des décisions de justice

Des contrats à temps partiel choisis

L'humanisation des rapports sociaux

La révision des classifications

Une réelle formation qualifiante

La reconnaissance de l'expérience

L'abandon du système de modulation

L'amélioration de nos conditions de travail et des horaires

Le respect de la planification des congés payés

De toujours la CFDT propose une **plate forme revendicative** listant nos demandes d'amélioration des accords Carrefour. Cette plate forme se veut réaliste et sans démagogie. Elle est actualisée chaque année afin de tenir compte des améliorations obtenues, des modifications juridiques et des évolutions de la société.

Elle se veut le reflet des attentes exprimées aux délégués CFDT par leurs collègues de travail.

Nos demandes sont expliquées, motivées tout au long de l'année dans notre journal l'Hyper.

Nos demandes sont parfois plagiées par d'autres organisations syndicales, c'est tant mieux ! Ainsi nous sommes plus nombreux à soutenir vos véritables demandes.

Véritable fil conducteur de nos actions **cette plate forme revendicative est votre expression.**

Nos priorités

- **Un salaire minimum décent et l'augmentation du pouvoir d'achat par tous les moyens**
- **Préserver l'emploi**
- **Offrir aux salariés de vraies possibilités de carrière.**
- **Une remise sur achats revalorisée et déplafonnée**

Le règlement des litiges juridiques

Une part pour les salariés, une part pour les actionnaires, une part pour l'entreprise, en privilégiant avant tout le salaire.



Rémunérations

La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant

Augmentation des salaires au 1er janvier de chaque année en une seule fois.

Aucun niveau de la grille ne doit être en dessous du Smic (hors forfait pause) et des minima de la branche. Les écarts de salaire entre les niveaux doivent être augmentés par une progression salariale tenant compte de la professionnalisation.

L'entreprise doit accepter de verser aux salariés les sommes qui leurs sont dues pour avoir indûment intégré le forfait pause pour calculer le smic.

Pour 2009 revalorisation de 5% des salaires minima de la grille et des salaires réels. L'augmentation doit être calculée au regard de la grille FCD applicable au 1er mars 2009.

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

Les plus

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

Revalorisation de la **remise sur achats** pour le personnel (**10%**) sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié", **gratuite**, offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

Prise en charge **des frais de transport** et des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant. Coup de pouce pour le co-voiturage.

Extension et revalorisation du **titre restaurant** à 9 euros minimum

Mise en place des **chèques vacances** et des avantages qui y sont liés.

L'intéressement moyen doit atteindre 500 euros ou à défaut versement d'une **prime exceptionnelle** de 250 euros sous forme d'un **supplément d'intéressement**.

Revalorisation du **niveau IIIv** de la grille (vendeurs produits et services), au moins égale au smic hors forfait pause. L'effet de malus de la garantie de rémunération sur les primes des vendeurs avant 1999 sera neutralisé.

Augmentation de l'**indemnisation des astreintes**.



. Vu la complexité de certaines demandes celles ci sont résumées.

Améliorations du **13ème mois** et de la **prime de vacances**. En cas d'absences dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances

Amélioration du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, carence sur la prime).

Prise en charge de l'entretien des tenues de travail ou mise en place d'une prime dite de "salissure".

Mise en place d'une **prime dite de travaux** en cas de rénovation importante dans les établissements.

Mise en place d'une prime liée à la "médaille du travail" et "Ania" allant de 300 à 1000 euros pouvant prendre la forme d'un bon d'achat.

Abondements pour la participation placée dans le PEG et amélioration des abondements pour les versements volontaires et l'intéressement.

Cadeau de fin d'année identique dans tous les magasins et pour tous les salariés.

Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté aucune évolution de salaire n'est possible chez Carrefour.

Nous voulons une véritable **évolution salariale** s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications, l'ancienneté.

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes. L'évolution de la grille doit être revue.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Passage directement au niveau B en cas de promotion.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être au niveau IB, ni à temps partiel non choisi.

Social

Humanisation des rapports sociaux

Pour la CFDT le management est le problème numéro un avec les rémunérations et l'emploi.

Les rapports sociaux et humains dans les établissements ne cessent de se détériorer. Tous les salariés des entreprises absorbées (Euro-marché, Promodès, Hyparlo...) font une comparaison négative du management Carrefour.

Nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés.

Respect des accords

Un accord ne peut être valablement signé que si l'entreprise respecte, fait respecter sa signature et diffuse les accords.

Trop de directeurs ou de managers ne connaissent pas ou ne respectent pas les accords. Nous demandons une formation de l'encadrement et des sanctions pour tout manquement aux engagements conventionnels.

Les actions juridiques initiées par les salariés pour respect des décisions de justice doivent trouver, par un accord, une fin acceptable.

Accords et statut unique

Un seul accord d'entreprise pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés.

Intégration aux accords Carrefour des sociétés nouvellement intégrés (SNDH et Sofodis...) et intégration de celles qui ont rattrapé les accords (La Ciotat, Perpignan...)

Emplois

Nous demandons que Carrefour garantisse les emplois du personnel et l'application réelle des accords d'accompagnement. Rappelons que de nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-effectif chronique.

La CFDT demande l'arrêt des réorganisations "sauvages" menées par les directeurs et l'arrêt des suppressions de postes allant à l'encontre de l'intérêt des clients. La défintion des mé-



Les salariés dits "sensibles" doit être décidé avec les partenaires sociaux.

Dans le cadre des réorganisations nous demandons une attention particulière pour le personnel victime d'un handicap ou de problèmes de santé.

Les emplois vacants ou créés, les possibilités de contrat à temps complet ou à durée indéterminée doivent être proposés en priorité aux salariés du magasin puis des hypermarchés, puis du groupe (bourse de l'emploi) et en dernier lieu à l'extérieur via l'ANPE.

Les mutations volontaires doivent être facilités par la mise en place d'une procédure rapide et simple de mutation entre magasin et/ou filiales.

Mise en place d'un code de conduite sociale pour les intervenants extérieurs ou de services sous-traités (marchandises, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

Formation

La formation doit permettre aux salariés d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Véritable "formation qualifiante" et "formation métier".

Prise en charge d'un bilan de compétence pour les salariés à partir

de 10 ans d'ancienneté. Création d'un passeport formation pour les salariés. Remise d'un double du bilan établi lors du SIPP.

Mise en place des contrats de qualification professionnel (CQP).

Décloisonnement des formations DIF pour améliorer l'employabilité de tous.

Les salariés sous contrats de professionnalisation doivent bénéficier de l'octroi d'un "plus Carrefour" et leur formation suivie par un contrat à durée indéterminée.

Avance des frais du personnel partant en formation. La carte bleue personnelle n'a pas à être utilisée.

Métier classification

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers, en réactualisant et revalorisant des classifications.

Reconnaissance financière des certifications du personnel de sécurité

Prise en compte de la pénibilité du travail dans la classification et la rémunération des salariés.

Reconnaissance financière de la polyvalence et la polyaptitude. Les équipes polyvalentes doivent bénéficier d'une classification spécifique et d'horaire correcte.

Conditions de travail

Investissement pour améliorer les conditions de travail.

Les salariés sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux incivilités. Des moyens négociés doivent être mis en œuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés (formation...).

Mise en place d'un code de conduite pour éviter les abus de la surveillance du personnel.

Dans le cadre de travaux d'agrandissement ou de rénovation nous demandons des dispositions de suivie.

Temps de travail

Les horaires doivent être précisés avec un délai d'au moins 6 semaines.

Les règles des horaires flots doivent être revues codifiées et respectées

En début de semaine les horaires de la semaine précédente sont contrôlés, signés et remis à l'employé.

Attribution d'un nombre minimum annuel de samedi de repos.

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

Limitation du travail de nuit, des nocturnes et des astreintes, du tra-





vail sur 6 jours. Les salariés travaillant de nuit doivent bénéficier d'une journée de repos payée compensatrice.

La coupure entre deux temps de travail doit être réduite et ne doit pas excéder une heure. L'amplitude horaire doit être diminuée.

Pour le travail des jours fériés, il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Fermetures des établissements les veilles de fêtes à 18 h

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures en période hivernale et quand ils sont situés dans les zones difficiles.

Nous demandons l'abandon de l'accord de modulation. Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Possibilités d'absence pour passage d'exams (particulièrement pour les étudiants).

Prise en compte de la reconstitution des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des conjoints...) pour les absences diverses.

Temps partiel

Aucun salarié ne doit être à temps partiel non choisi.

Extension de la polyactivité permettant un temps plein au personnel de tous les services.

La polyactivité ne doit pas conduire à faire plus de nocturnes (20h)

Les postes à temps complet libres ou créés devront être réservés aux salariés à temps partiel. Chaque refus doit être motivé par écrit.

Répartition de l'horaire sur 4 jours fixes pour les semaines de moins de 30 heures.

Une journée de travail doit être au minimum de 4 heures. Les journées inférieures à 6 heures ne comporteront pas de coupure.

En cas d'absence (jours fériés, enfant malade...) la rémunération doit être calculée en fonction des heures qui auraient dû être travaillées ce jour là et au minimum sur la base du contrat de travail.

Pour les temps partiel le paiement tient compte des heures complémentaires moyennes effectuées dans les trois mois précédant l'événement.

Congés divers

La planification des congés doit être revue d'urgence.

Les congés payés doivent être calculés et posés par année civile.

Formalisés par la remise d'un formulaire national co-signé par le responsable et le salarié.

La période des congés est jusqu'au

31 mai.

Elargissement à tous du droit de congés en période scolaire. Reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

Congés payés maintenue en maladie et AT (jurisprudence).

Pas d'abattement sur le nombre de jours de congés en cas d'absence pour maladie. Les congés non pris sont soit payés soit leur prise retardée.

Possibilité pour les salariés d'obtenir des autorisations d'absences sans perte de salaire et récupérables dans des limites à définir. Possibilités de congé sans solde personnalisé avec retour au poste.

Le congé d'ancienneté supplémentaire, **calculés en jours ouvrables**, sera porté à 1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Social

Carrefour a signé la charte de la parentalité mais rien de nouveau n'est proposé aux salariés dans ce sens. La CFDT demande

Une assistance sociale pour répondre aux demandes sociales de nombreux salariés de plus en plus nécessaire vu le contexte actuel.

Augmentation du fond de solidarité et modification des règles.

Mise en place d'une aide sociale (chèque service..., participations aux frais de garde, mise en place



ou de crèche et de halte garderie)

1 heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants et facilité réelle des horaires.

Complément de salaire dans le cadre d'un congé de présence parentale et du congé paternité de l'allocation servie par les CAF

Amélioration de l'accord Egalité professionnelle Homme/femmes

Vente sans aucune marge d'article pour le Comité d'établissement.



Santé

Nous demandons la remise à plat de la prévoyance dite aussi "mutuelle".

Mise en concurrence des prestataires pour choisir le mieux disant. Passer de 6 à 3 mois le délai d'ancienneté d'adhésion.

Respect de la loi Evin pour les salariés retraités qui quittent l'entreprise (continuation de la "Mutuelle").

Aucune fiches de paye doit être en "négatif". Avance des prestations IJSS et APGIS pour les long arrêts maladie.

Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail

Pas de réduction du repos supplémentaire et des primes pendant la durée du congé maladie.

Pour le calcul du délai de carence prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois

Possibilité de cumul des jours pour enfants malades hors hospitalisation au choix du salarié.

Une heure rémunérée en cas de don de sang.

Mise en place d'une politique d'aide aux fumeurs par l'entreprise.

Seniors/Retraite

Avec l'âge la pénibilité du travail se fait de plus en plus ressentir. Les postes pénibles doivent être déterminées avec le CHSCT.

Les indemnités de départ en retraite employés doivent être plafonnés (actuellement 6 mois).

Mise en place d'un comité de pilotage retraite/Seniors pour une meilleure information.

Possibilité de cotiser volontairement en cas de congé parental ou de contrat à temps partiel.

Les tuteurs doivent être choisis prioritairement parmi le personnel seniors. Ils doivent bénéficier d'un statut récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

L'emploi après 60 ans qui touche principalement les femmes, doit être pris en compte.

En cas de travail à temps partiel prise en charge des cotisations sur un temps plein.

Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement lors de la NAO spécifique à l'encadrement.

Ces demandes font l'objet d'une plate forme distincte sur certains points: salaires, primes, classifications, conditions de travail

Je désire qu'un militant CFDT me contacte pour discuter des propositions que fait la CFDT.

Nom, prénoms

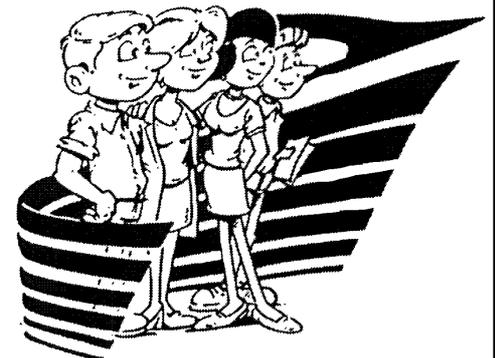
Adresse complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR



Revendications 2009

CFDT

*Titre
restaurant
9 euros
minimum*

*+ 5% au
1er janvier en
une seule fois*

*Intéressement
500 euros
Participation
Abondement*

*Evolution
salariale
Niveau C*

*Primes
Améliorées
13è mois, prime va-
cances, travaux
...*

*Grille au
dessus du smic
hors forfait
pause*

*Chèques
vacances*

*Carte salarié
remise de 10%
sans plafond
gratuite*

*Prime
médaille du
travail
300 à 1000 euros*

*Respect
des décisions
de justice:
smic, nettoyage
tenue...*

*Prime de
transport*

*Vendeurs
garantie rem.
Période d'accueil
Fin de carrière
Astreinte*

**Temps
de travail**
Horaire îlot, mo-
dulation, Samedi,
Horaires...

**Préserver
l'emploi**
Accompagner
les restructu-
rations

Reconnu
Classifications
Personnel de
sécurité

**Respect des
accords**
Accord et sta-
tut unique

Jours fériés
Dimanche
Paiement, horaire,
nombre...

**Conditions
de travail**
Insécurité
Surveillance

T. partiel
Choisis!
Encadrement
Bonus

**Congés
payés**
Planification
Elargissement

**Rapports
sociaux
corrects !**

Santé
Carence, mu-
tuelle, congés,
droits...

Former
Qualifier
Décloisonne-
ment du DIF

Social
Aide à la
parentalité
Seniors

Revendications 2009
CFDT



L'Hyper !

