

La gazette des délégués CFDT Carrefour

**NAO  
2011**





## Ce que nous demandions

*Les budgets 2011 pour la masse salariale des magasins ne sont pas réalisables.*

*On a diminué les Frais de Personnel dans les prévisions en espérant des départs qui ne seront pas remplacés donc des conditions de travail qui vont se dégrader.*

*Il faut absolument obtenir une manne financière pour avoir un ballon d'oxygène dans les magasins*

*Un moratoire sur le déploiement des selfs scanning et du modèle opérationnel est nécessaire.*

*Avant d'aller plus loin il faut de vrais tests.*

**Augmentation du pouvoir d'achat pour tous les salariés en prenant en compte l'inflation réelle prévue.**

**La prise en compte des demandes de l'encadrement\*.**

**150 euros pour compenser la perte de l'intéressement semestriel 2011 (aucun versement en août 2011 n'est prévu)**

**Renégociation de l'accord semestriel pour les années futures.**

**Déblocage du plafond de la remise sur achat.**

**Accompagnement social face aux restructurations et à la dégradation des conditions de travail.**

**Attribution d'une prime dit de projet lors du déploiement des réorganisations de l'entreprise (exemple Carrefour Planet).**

**Indemnisation décentes ou prise en charge par l'entreprise de l'entretien des tenues de travail.**

**Modifications de certains articles de l'accord proposé.**

**Aucune hausse pour les salariés des cotisations mutuelle et prévoyance.**

**Refus du démantèlement de l'entreprise qui générera environ 6 milliards de profits pour quelques actionnaires.**

**Lors des actions du 9 avril vous avez dit:**

***L'amélioration de vos conditions de travail, passe par des embauches, la ligne bleue est un gadget inutile s'il n'y a pas de renfort aux caisses.***

***Il faut débloquer la ligne: Frais de personnel***



## Ce que nous obtenons

*La CFDT a obtenu grâce à vos votre action du 9 avril 2011*

**Demande CFDT**



**La mobilisation ça a payé en 2010**  
(mise en place des titre restaurant et revalorisation),  
**ça paye en 2011**  
(augmentation en une fois, supplément d'intéressement, remise sur achat).

**Au final les négociateurs ont estimé que le package était positif .**

## Et vous ?

**1 Salaire :** 2% au 1er mars 2011. Cela représente 2,2% sur l'année par rapport à 2010, soit pour un salariés 2B plus de 430€

**2 Remise sur achats :** revalorisation de 7% à 10%, tant sur les achats que les services, avec effet au 1er Juillet 2011. Facilité de



paiement : maintien de la réduction sur la carte Gold à 36 € au lieu de 50€, la master card étant gratuite. Procédure de remise sur achat pour les paiements en 3, 4 et 10 fois sans frais.

**3 Intéressement** Supplément d'un montant brut de 220€, correspondant à une valeur nette de 203 € Les modalités d'attribution et de versement sont prévues par notre dernier accord d'intéressement collectif. Elle sera versée au 31 juillet 2011.

**4 Salariés seniors** : même proposition. Revalorisation de la prime forfaitaire de 5% la première année et 4% les suivantes

**5 Journées enfant malade** : le positionnement des jours pourra se faire non plus sur un à deux jours mais sur tout ou partie des droits.

**6 Egalité Hommes / Femmes** : Dans le cadre de la parentalité, les futurs pères pourront bénéficier de 3 absences par an dans le cadre des visites prénatales. 3,5 heures seront rémunérées.

**7 Congés payés** : Priorité donnée aux salariés en situation monoparentale ayant la garde d'enfant : précision que cette mesure ne sera pas au détriment des autres salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge

**8 Mobilité professionnelle** : pour les employés et pour l'encadrement : . accepter les mutations entre magasins pour les salariés en faisant la demande pour les raisons suivantes : -suivi du conjoint muté (Conjoint, concubin ou pacsé) -rapprochement familial (de ses

parents ou de ses enfants)

**9 Temps complet choisi** : Tout salarié déclaré inapte par le médecin du travail à exercer la poly-activité se verra proposer un dispositif de formation lui permettant de retrouver un emploi à temps complet en fonction des postes disponibles.

**10 Evolupro** : le dispositif sera reconduit et élargi à un nombre de magasins plus important.

**11 CQP et DIF** : engagement de mettre en place le CQP, et de renforcer les actions menées dans le cadre du décroisement du DIF.

**12 Echelon 1C et 3C** : négociation et mise en place au plus tard début septembre.

**13 Commission Nationale Santé et Sécurité au travail** : la direction s'engage à renforcer ses attributions et ses moyens par la négociation de l'accord de droit syndical.

**14 Prévention des risques** : la Direction s'engage à poursuivre sa démarche en la matière par la négociation d'un accord.

**15 Grève**: Les employés pourront récupérer les heures de grève d'ici le 30 août ou par le biais des compteurs positifs. cette proposition ne sera pas inscrite dans l'accord NAO.

**16 prime de vacances**: proposition de pouvoir améliorer la prime de vacances en s'engageant à entamer une négociation avant la fin de l'année 2011, pour une application en 2012, par un dispositif de rémunération variable.

AGENDA SOCIAL

Dernières  
Propositions  
du 13 avril 2011

Outre les engagements qui précèdent en matière de prévention des risques et de développement de l'employabilité, la Direction propose de négocier en 2011 des accords collectifs portant sur :

- L'Intéressement Collectif pour les années 2011- 2012 -2013,
- La Rémunération variable des vendeurs,
- L'Egalité des chances,
- La Diversité et la cohésion sociale,
- L'Accord de droit syndical,
- L'Harmonisation des caisses de retraite complémentaire.

**17 Cadres:** il est prévu une revalorisation de 2% au 1er janvier des minimas avec Application d'une augmentation minimum de 0,5% pour tous ceux qui n'atteindraient pas ce seuil d'augmentation.

**18 Fonds de solidarité** Fond exceptionnelle débloqués dans les trois jours d'une catastrophe naturelle

Des réussites dans cet accord ou 18 propositions sont faites, toutes positives mais aussi des manques pour la CFDT :

- Pas de prise en compte des demandes spécifiques de l'encadrement
- Absence de disposition sur les emplois et les conditions de travail
- Accompagnement social face aux restructurations
- Attribution d'une prime lors du déploiement des projets

**L'accord est ouvert à la signature du 16 au 23 avril 2011**

**La CFDT consulte les salariés.**

**Cet accord est à prendre ou à laisser.  
Pas de signature,  
pas d'accord.**

**Voulez vous continuer les actions du 9 avril pour obtenir plus ?**

**Voulez vous que la CFDT signe cet accord ?**

**A vous de vous exprimer auprès de vos délégués CFDT.**





## Rémunération

### Cadres

*Salaires minima :*

*Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.*

*Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :*

*7 A : Stagiaires managers métier ou service*

*7 B : Managers métiers ou services*

*8 et + : Responsables et Experts*

*Est porté avec effet rétroactif au 1er janvier 2011 à :*

*Niveau 7 A : 2 302€*

*Niveau 7 B : 2 483 €*

*Niveau 8 et + : 3 337 €*

*En prenant en compte l'application générale des salaires minima, la Direction s'engage à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaire de 0,5% avec effet rétroactif au 1er janvier 2011.*

**+ 2% au 1er mars**

**10% de remise sur achat**

**220 euros de supplément d'intéressement pour tous**

**Un niveau 2 B touchera en 2011**

**430,63 euros de salaire en plus  
220 euros d'intéressement exceptionnel**

**650,63 euros soit + 3,33%**

**+**

**300 euros de plus de remise  
(sur la base de 10 000 euros d'achat)**

**+ 950,63 euros en 2011**

# REMUNERATIONS CARREFOUR 2011

## Grille de salaire



**+ 2% au  
1er mars 2011**

### *Demandes CFDT*

*Augmentation  
du pouvoir  
d'achat pour  
tous les sala-  
riés en prenant  
en compte l'in-  
flation réelle  
prévue.*

*Augmentation  
des salaires au  
1er janvier en  
une seule fois.*

**Demande  
CFDT**

*Inflation  
prévue  
2,1%*

**NAO 22 mars 2011 la direction propose  
1% au 1er mars et 1% au 1er octobre**

<del>Niveau II B</del>	<del>Niveau II B</del>	<del>Niveau II B</del>	<del>Niveau II B</del>
<del>+</del>	<del>+</del>	<del>+</del>	<del>+</del>
<del>318,49€</del>	<del>318,55€</del>	<del>346,39</del>	<del>374,21€</del>
<del>brut</del>	<del>brut</del>	<del>brut</del>	<del>brut</del>
<del>+</del>	<del>+</del>	<del>+</del>	<del>+</del>
<del>1,64%</del>	<del>1,63%</del>	<del>1,66%</del>	<del>1,61%</del>

**NAO 13 avril 2011  
la direction propose 2% au 1er mars**

Niveau II B	Niveau II B	Niveau II B	Niveau II B
+	+	+	+
429,18€	431,20€	430,63€	499,40€
brut	brut	brut	brut
+	+	+	+
2,20%	2,20%	2,18%	2,15%

# REMUNERATIONS CARREFOUR 2011

## Grille de salaire 2010-2011

Pour les niveaux IA et suivants

**+ 2%**

au 1er mars,

**2010: 1,5%**

**1% au 1er mars**

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

L'augmentation de salaire annuelle pour une caissière niveau

II B sera de

**+ 2,20 %**

**+ 1,76% en 2010**

L'inflation prévisible est de **+ 2,1%**

**(2010 + 1,5%).**

L'intéressement 2011 sera versé en février 2012 (rien en août).

+ Un intéressement exceptionnel de 220€ brut

**Vous avez touché**

**1% pour 2010 en 2 fois (août 2010 et février 2011)**

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

Le smic est au 1er juillet 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.*

## Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2010	2011	Différence
Janvier	1 425,32€	1 447,61€	22,29€
Février	1 425,32€	1 447,61€	22,29€
<b>Mars</b> ←	<b>1 439,66€</b>	<b>1 476,56€</b>	36,90€
Avril	1 439,66€	1 476,56€	36,90€
Mai	1 439,66€	1 476,56€	36,90€
Juin	1 439,66€	1 476,56€	36,90€
Juillet	1 439,66€	1 476,56€	36,90€
Août	1 439,66€	1 476,56€	36,90€
Septembre	<b>1 447,61€</b>	1 476,56€	28,95€
Octobre	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
Novembre	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
Décembre	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
13e mois	1 447,61€	1 476,56€	28,95€
Prime vacances	<b>719,83€</b>	<b>738,28€</b>	18,45€
<b>TOTAL</b>	<b>19 446,48€</b>	<b>19 875,66€</b>	<b>429,18€</b>

**Niveau I B**

**+**

**429,18€**

**brut**

**+ 2,20%**

**Rappel 2010**

**339,23€ +1,77%**

Mois	2010	2011	Différence
Janvier	1 433,28€	1 455,57€	22,29€
Février	1 433,28€	1 455,57€	22,29€
<b>Mars</b> ←	<b>1 447,61€</b>	<b>1 484,69€</b>	37,08€
Avril	1 447,61€	1 484,69€	37,08€
Mai	1 447,61€	1 484,69€	37,08€
Juin	1 447,61€	1 484,69€	37,08€
Juillet	1 447,61€	1 484,69€	37,08€
Août	1 447,61€	1 484,69€	37,08€
Septembre	<b>1 455,57€</b>	1 484,69€	29,12€
Octobre	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
Novembre	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
Décembre	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
13e mois	1 455,57€	1 484,69€	29,12€
Prime vacances	<b>723,81€</b>	<b>742,35€</b>	18,54€
<b>TOTAL</b>	<b>19 553,88€</b>	<b>19 985,08€</b>	<b>431,20€</b>

**Niveau II B**

**+**

**431,20€**

**brut**

**+ 2,20%**

**Rappel 2010**

**339,16€ +1,76%**

Mois	2010	2011	Différence
Janvier	1 532,02€	1 555,91€	23,89€
Février	1 532,02€	1 555,91€	23,89€
<b>Mars</b> ←	<b>1 547,94€</b>	<b>1 587,02€</b>	39,08€
Avril	1 547,94€	1 587,02€	39,08€
Mai	1 547,94€	1 587,02€	39,08€
<b>Juin</b>	<b>1 547,94€</b>	<b>1 587,02€</b>	39,08€
Juillet	1 547,94€	1 587,02€	39,08€
Août	1 547,94€	1 587,02€	39,08€
Septembre	<b>1 555,91€</b>	1 587,02€	31,11€
Octobre	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
Novembre	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
Décembre	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
13e mois	1 555,91€	1 587,02€	31,11€
Prime vacances	<b>773,97€</b>	<b>793,51€</b>	19,54€
<b>TOTAL</b>	<b>20 905,20€</b>	<b>21 362,55€</b>	<b>457,35€</b>

**Niveau IIIB**

**+**

**457,35€**

**brut**

**+ 2,18%**

**Rappel 2010**

**371,03€ +1,81%**

# REMUNERATIONS CARREFOUR 2011

## Grille de salaire 2010-2011

*Grille  
de salaire  
2011*

### Gain annuel brut

(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice)

Mois	2010	2011	Différence
Janvier	1 699,24€	1 724,72€	25,48€
Février	1 699,24€	1 724,72€	25,48€
<b>Mars</b> ←	<b>1 716,75€</b>	<b>1 759,21€</b>	42,46€
Avril	1 716,75€	1 759,21€	42,46€
Mai	1 716,75€	1 759,21€	42,46€
Juin	1 716,75€	1 759,21€	42,46€
Juillet	1 716,75€	1 759,21€	42,46€
Août	1 716,75€	1 759,21€	42,46€
Septembre	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Octobre	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Novembre	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Décembre	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
13e mois	1 724,72€	1 759,21€	34,49€
Prime vacances	858,38€	879,61€	21,23€
<b>TOTAL</b>	<b>23 180,96€</b>	<b>23 680,36€</b>	<b>499,40€</b>

**Niveau IV B**

**+**

**499,40€**

**brut**

**+ 2,15%**

**Rappel 2010**

**339,23€ +1,77%**

### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 Mars 2011

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	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
I B	9,27	9,74	1 476,56	Dès le 7ème mois
II A	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
II B	9,32	9,79	1 484,69	Dès le 7ème mois
III A	9,24	9,70	1 471,69	0 à 12 mois
III B	9,97	10,46	1 587,02	Après 1 an
IV A	10,34	10,86	1 647,12	0 à 2 ans
IV B	11,05	11,60	1 759,21	Après 2 ans
V	11,70	12,28	1 863,17	
III Vendeur de produits et services	8,54	8,96	1 359,61	
II C	9,54	10,01	1 518,80	En application des accords
IV C	11,26	11,82	1 793,33	du 24/02/2005



# Intéressement

## **Demandes CFDT**

*150 euros pour compenser la perte de l'intéressement semestriel 2011 (aucun versement en août 2011 n'est prévu)*

*Renégociation de l'accord semestriel pour les années futures.*

*Nous demandons que l'intéressement soit semestriel, d'un montant minimum de 500 euros et un accord, avant le 31 mars 2011, pour les années 2011-2012-2013.*

**Demande  
CFDT**

**12 millions d'euros consacré au versement d'un supplément exceptionnel d'intéressement d'un montant de**

**220 € brut  
203 euros net**

*Sur un intéressement les charges sociales sont de 8% au lieu de 23% sur une prime.*

**Versement avec la paie du mois de juillet 2011**

*Ce versement vient en complément de l'intéressement 2010 d'un montant moyen de 245 euros soit 465 euros pour l'année 2010 proche de notre demande de 500 euros. Nous doublons notre intéressement*

*Il ne s'agit pas d'un acompte sur l'intéressement 2011 qui sera négocié le 5 mai 2011 pour 3 ans.*

*Une négociation qui sera difficile !*

# REMISE SUR ACHAT

10% à partir de 2011



## Remise sur achat

### *Demandes CFDT*

*Poursuite de la 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, services financiers...).*

**Demande  
CFDT**

Que de chemin parcouru depuis les NAO du 8 avril 2003 ou la CFDT signait seule la mise en place d'une remise sur achat de 3% avec un plafond de 5300 euros.

La CFDT à l'initiative de la remise sur achat obtient le maximum. Tous les avantages sont maintenant définitifs et clairement définis.

A compter du 1er juillet 2011 la remise passe de

**7% à 10%**

sur les achats effectués avec la Carte Pass réalisés dans un hypermarché Carrefour intégré ou un supermarché Carrefour Market intégré.

sur les achats réalisés auprès de : Carrefour Voyages, Carrefour Billetterie, CARMA (Assurances), Carfuel (Fioul domestique)

Le plafond total d'achats est maintenu à 10.000 € par année civile et par bénéficiaire

Pour l'année 2011, La Direction renouvelle, la cotisation réduite sur la carte Gold Mastercard ;

**à savoir 36 euros au lieu de 50 euros.**

La Direction s'engage, également, à afficher, en magasin, la procédure de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt octroyé aux salariés.

La Direction s'engage, également, à afficher, en magasin, une procédure manuelle de paiement remboursable en 3 et 4 fois sans frais et sans intérêt octroyé aux salariés.



# Entretien des tenues

### **Demandes CFDT**

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

**Demande  
CFDT**

*Dossier complet dans le numéro 349/11 du 04 avril 2011 de "l'Hyper"*

Lors des NAO du 22 mars la direction faisait un premier pas :

*"la Direction s'engage à verser une somme forfaitaire pour l'entretien des tenues de travail à l'ensemble des employés qui travaillent sur la surface de vente, à l'exception des salariés du PFT pour lesquels l'entretien est déjà pris en charge par l'entreprise"*

**La direction estimait cette somme forfaitaire à 2 euros par mois.**

Les salariés qui, avec la CFDT, ont déposé des dossiers devant les conseils de prud'homme estiment scandaleux, à juge titre, cette proposition. En effet nous avons obtenu par les juges des indemnités allant jusqu'à 116 euros par mois.

Faute de trouver un accord sérieux sur le montant de cette indemnisation la direction a retiré cette proposition (les salariés ne viennent pas chercher l'aumône)

### **Déclaration de la direction:**

*"Nous voulons trouver une solution négociée avant la fin de l'année. Pour Carrefour nous ne sommes pas dans un procès comme pour le forfait pause smic et nous souhaitons trouver un règlement rapidement"*

**La CFDT prend acte et en attendant un accord continue ses actions devant les conseils de prud'homme. Des centaines de salariés ont touché des rappels d'indemnités pour l'entretien de leurs tenue de travail allant jusqu'à **5670 euros**.**

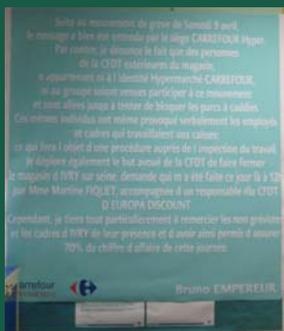


# Récupération des heures perdues

### *Demandes CFDT*

*Nous demandons le paiement des heures de grève et l'arrêt des brimades contre les grévistes*

**Demande  
CFDT**



**Perte de salaire d'une journée de grève le 9 avril 2011 pour un niveau II: 7h x 9,79 euros brut de l'heure = 68,53 euros brut**

Pour la CFDT la signature d'un accord ne peut aboutir que si les salariés grévistes ne sont pas pénalisés pour leur participation à cette journée d'action.

**La direction accepte que les salariés grévistes puissent récupérer leurs heures de grève (jusqu'au 30 août dans un compteur spécifique) ou que ces heures soient déduites de leurs compteurs positifs. Si les salariées le souhaitent elles seront déduites de leur salaire.**

**Une note sera adressée dès le 14 avril aux directeurs des magasins.**

**En ce qui concerne les brimades que nous constatons dans plusieurs magasins (la CFDT a déjà interpellé les inspecteurs du travail) la direction générale s'engage à ce qu'elles cessent.**

***Nous lui avons indiqués des attitudes irresponsables sur les magasins d'Hérouville, Amiens, Bègles. Particulièrement à Ivry sur Seine où le directeur affiche des attaques contre la CFDT et particulièrement notre collègue Betty Fiquet que vous avez pu voir en boucle sur BFMTV.***



# Prime de vacances

### *Demandes CFDT*

*Améliorations du 13ème mois (qui doit inclure intégralement la prime compensatrice dans son calcul) 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).*

La direction s'engage à sur l'année 2011 à renégocier avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012.

Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

### **La CFDT accueille avec prudence cette proposition.**

En effet la direction en proposant de compléter la prime de vacance d'une **partie variable** peut cacher des intentions qui ne nous conviennent pas. Exemple mettre ce complément sous conditions de présence (prime de présence), à la "tête du client" ou sur évaluation...

Pour la CFDT ce complément variable peut être l'occasion de prendre en compte la demande des salariés d'une prime liée à leur ancienneté.

Voici l'occasion de reconnaître l'expérience des salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années.

Quand le moment sera venue la CFDT sera attentive à ne pas accepter une prime inégalitaire mais au contraire a obtenir une prime qui répondra à une demande de tous ceux qui demandent des opportunités pour évoluer ou la prise en compte de leur ancienneté.

A suivre



# Vie de famille

## **Demandes CFDT**

*Modifications  
de certains ar-  
ticles de l'ac-  
cord proposé.*

**Demande  
CFDT**

Lors des premières négociations la CFDT avait souhaité certaines modifications des dispositions de l'accord afin de le rendre plus efficace. La direction a répondu de façon positive

### **Autorisation d'absences pour visites prénatales**

Dans le cadre de la Parentalité, la Direction s'engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, pour accompagner la mère de leur futur enfant aux visites médicales prénatales et ceci à hauteur de trois absences par an.

Le salarié formulera par écrit sa demande dans un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie. La valorisation de cette absence correspondra à :

- 3,5 heures pour les employés et agents de maîtrise,
- une demi-journée pour les cadres en forfait jours

**La CFDT a demandé l'égalité de traitement entre temps complet et temps partiel ce qui est fait. Tous les employés auront 3,5 heures payées.**

### **Prise en compte des contraintes familiales dans le positionnement des congés**

La Direction s'engage à prendre en compte les contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées dans les positionnements des congés en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Dans ce contexte, les salariés concernés seront prioritaires sur la prise de leurs congés pendant les vacances scolaires.

Il est toutefois précisé que cette disposition vient en complément des dispositions prévues par la Convention collective Carrefour pour les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés et ne saurait dès lors priver ces derniers du bénéfice des dispositions qui leur sont applicables

**La CFDT a demandé que la priorité des uns ne soient pas un frein aux dates des congés des autres. Le dernier paragraphe a donc été rajouté.**



# Seniors

### **Demandes CFDT**

*Les postes pénibles doivent être déterminés avec le CHSCT.*

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

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

*Revalorisation de l'indemnité en cas de travail à temps partiel avec prise en charge des cotisations sur un temps plein pour les salariés seniors à temps partiel.*

### **Seniors temps complet**

#### **Dispositions relatives aux salariés seniors âgés de 54 ans et plus**

Pour les employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus, qui souhaite réduire leurs temps de travail et passer à temps partiel, ils bénéficieront d'une prime forfaitaire annuelle, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et ce jusqu'au départ à la retraite au taux plein.

#### **Pour la première année puis les années suivantes**

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 32 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de **788 € brut par an puis 520 euros brut les années suivantes.**

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de **1575€ brut par an puis 1040 euros brut les années suivantes.**

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de **2362€ brut par an puis 1560 euros brut les années suivantes.**

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de **3150€ brut par an puis 2080 euros brut les années suivantes.**

Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

La direction prend en charge la coût des cotisations salariales et patronales sur la base d'un temps complet.

### **Séniors temps partiel**

«Sur la base du volontariat, les salariés à temps partiel dont l'horaire hebdoma-

daire 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. Un avenant au contrat de travail sera régularisé en ce sens.

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 225 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 hebdomadaire.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 149 euros bruts par heure de réduction.

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.

## Rappel des accords temps partiel:

*Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel. Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.*

*Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.*

*Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.*

## Seniors temps complet passant à temps partiel

Taux horaire niveau II	Contrat	Mois	Salaires mensuel	Perte mois	Perte an (13,5 mois)	Compensation Carrefour 1ère année	Compensation Carrefour années suivantes
9,69€	35	151,655	1 469,54€				
9,69€	32	138,656	1 343,58€	-125,96€	-1 700,46€	788,00€	520,00 €
9,69€	28	121,324	1 175,63€	-293,91€	-3 967,75€	1 575,00€	1 040,00 €
9,69€	25	108,325	1 049,67€	-419,87€	-5 668,21€	2 362,00€	1 560,00 €
9,69€	21	90,993	881,72€	-461,85€	-6 235,04€	3 150,00€	2 080,00 €

## Seniors temps partiel réduisant son temps de travail

Taux horaire niveau II	Contrat	Mois	Salaires mensuel	Perte mois	Perte an (13,5 mois)	Compensation Carrefour 1ère année	Compensation Carrefour années suivantes
9,69€	30	129,99	1 259,60€				
9,69€	25	108,325	1 049,67€	-209,93€	-2 834,11€	1 250,00€	745,00 €
9,69€	21	90,993	881,72€	-377,88€	-5 101,39€	2 250,00€	1 341,00 €

## Un accord senior a été signé le 25 septembre 2009

Rien



## Emplois Conditions de travail

### *Demandes CFDT*

*Accompagnement social face aux restructurations et à la dégradation des conditions de travail.*

*L'amélioration de vos conditions de travail, passe par des embauches, la ligne bleue est un gadget inutile s'il n'y a pas de renfort aux caisses.*

*Il faut débloquer la ligne: Frais de personnel*

**Demande  
CFDT**

## RIEN ou si peu

La CFDT n'a pas ménagé ses efforts pour convaincre la direction qu'il était temps de mettre "la pédale douce" sur les suppressions de postes. 4500 emplois en un an près de 10 000 emplois en 3 ans nous sommes au maximum que peuvent supporter les salariés.

Nous avons demandé un Grenelle de l'emploi chez Carrefour. Nous n'avons pas été entendu.

La CFDT en prend acte et avec ses sections prendra des initiatives dans les magasins pour obtenir la création d'emplois. Les délégués connaissent leur magasin et savent là où il manque des bras. Ils demanderont lors des comité d'entreprise ou de CHSCT des embauches.

**Nous n'avons pas dit notre dernier mot.**

### Prévention des risques.

La souffrance au travail est une réalité chez Carrefour elle passe aussi par la prévention des risques. La CFDT demandait un accord sur la santé au travail elle l'obtient. Reste à mettre dans cet accord des dispositions pertinentes.

En 2008 et en 2010, des diagnostics réalisés par le cabinet Stimulus ont permis de mesurer et d'identifier les facteurs de stress au sein de l'entreprise. Ces diagnostics ont fait l'objet de restitutions auprès des CHSCT des magasins concernés mais aussi auprès de la CNSST.

La Direction s'engage à poursuivre sa démarche en la matière par la négociation d'un accord sur la prévention des risques psycho-sociaux avant la fin de l'année 2011.





NAO  
2011

L'Hyper !

