

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Ca monte ou ça descend ?

▼ Ouverture	
Sommaire	page 02
▼ Pouvoir d'achat ?	
Des petits plus	page 03
▼ Evolution de carrière	
Période d'accueil	page 04
Niveau C	page 05
▼ Les plus	
Le titre restaurant	page 06
Le CESU	page 07
▼ Intéressement	
Chez Carrefour	page 08
Chez Carrefour Market	page 09
▼ Participation aux bénéfices	
Avant NAO	page 10
Un supplément ?	page 11
▼ Grille de salaire	
Rémunérations	page 12
Niveaux B	page 13
Niveaux C	page 14
Niveaux V et effectif	page 14
▼ Auchan et Carrefour	
Comparaison	page 17
▼ Et...	
Ce que nous aurions aimé	page 18
▼ Abondement 2016	
Un accord signé	page 19
▼ Consultation	
Votre avis est important	page 21

Il a ceux qui en moins de temps qu'il faut pour se retourner ont déjà affiché les propositions de la direction sur leurs panneaux d'affichage et qui aussi vite signeront les accords sans avoir tout compris.

Il y a ceux qui prennent le temps d'étudier les textes, demandent des explications et relèvent les erreurs.

Ensuite et seulement ensuite ils informent les salariés et sont en capacité de leur expliquer les tenants et les aboutissants des propositions de la direction.

J'espère que ces 24 pages qui ne traitent que les éléments de rémunération de la négociation vous permettront de porter un jugement et de donner votre avis.

Les négociateurs ont émis un avis positif mais partagé tant il vrai qu'ils n'avaient pas, pour la première fois, les présentations finalisées à leur disposition.

Les éléments promis pour le matin leur sont parvenus dans la soirée alors qu'ils étaient sur le chemin du retour.

Le montant de l'intéressement est arrivée aujourd'hui et le texte final de l'accord arrivera, si les promesses sont tenues, vendredi .

Vous recevrez demain les autres éléments des propositions de la direction ainsi que les propositions pour l'encadrement.

Attention le montant de rémunération du niveau IIC sur la grille de salaire nous semble être faux, nous attendons la réponse de la direction sur ce point.



Pouvoir d'achat ?

En 2016 une accumulation de petit plus pour améliorer le pouvoir d'achat.

Mais ces plus ne font pas une énorme somme.

Avec ce qui c'est passé en fin d'année 2015 on aurait pu penser que la direction qui venait de faire une razzia aurait été plus généreuse mais ce n'est pas dans l'air du temps !

Sommes nous capable d'obtenir plus ?

Une chose est sûre les titres de nos demandes sont là et c'est positif.

Avec une inflation à zéro nous avons peu de chance d'obtenir une augmentation substantielle. Aussi avons nous concentré nos efforts sur l'amélioration de l'intéressement et de ce que nous appelons **les plus** (titre restaurant, remise sur achat, CESU, frais de transport, primes médaille du travail, plafond...) ainsi que le niveau C et la période d'accueil. Tous contributives de pouvoir d'achat.

Au final il n'y a rien de négatif dans les propositions de la direction mais certains peuvent les considérer comme insuffisantes ou d'applications tardives (application souvent au 1er septembre)

On a franchi trois « plafond de verre » (des demandes qu'ont fait depuis plusieurs années et qu'on attendait plus):

- Niveau C pour tous les salariés au niveau 2 ayant une ancienneté de 25 ans et plus

- Diminution de la période d'accueil pour les niveau 1 et 2 (de 6 à 4 mois), niveau 3 (de 12 à 6 mois), niveau 4 (de 24 à 12 mois)

- Supplément d'intéressement pour réduire la perte de 2015

Pouvoir d'achat

- Avec une inflation de 0,04% en 2015 l'augmentation de salaire de 0,5% au 1er janvier est positive mais reste à un faible niveau 7,97€ brut par mois pour un niveau 2 soit une augmentation annuelle de 107,60€ brut pour 13,5 mois soit 82,85€ net (il conviendra d'ajouter le complément de prime de vacances, la prime compensatrice et l'heure syndicale qui augmentent de concert)

- La participation de l'employeur au titre restaurant est augmenté au 1er septembre soit une augmentation annuelle de $0,30€ \times 22 \text{ jours} = 6,60€ \times 10 \text{ mois} = 66 \text{ euros annuel}$

- Le supplément d'intéressement de 80€ brut (73,60€ net) peut être placé en épargne salariale et compléter par un abondement.

- le niveau C avec 25 ans d'ancienneté et plus pour 4500 personnes (aujourd'hui) au niveau 2B. Augmentation de 30,25€ (23,30€ net)

- 200 euros de participation de l'employeur au CESU (+ 50€) par an pour 3000 bénéficiaires en constante progression.

Une diminution de la période d'accueil pour les nouveaux embauchés soit de 11€ à 131€ brut par mois en supplément

Période d'accueil

Nous voulons la réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Passage directement au niveau B en cas de promotion.

Les salariés en alternance doivent, quand ils sont embauchés, l'être directement au niveau B.

Renforcer l'employabilité

Il est proposé de réduire la durée des périodes d'accueil comme suit :

- 4 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II
- 6 mois pour les fonctions classées dans le niveau III
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau IV



Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

– 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II , **elle passe à 4 mois**

– 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III , **elle passe à 6 mois**

– 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV . **elle passe à 12 mois**

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

La période d'accueil dans la fonction ne sera pas appliquée aux salariés de niveau 1B ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au 1er janvier de l'année considérée, promus vers une fonction classée dans le niveau 2.

Commentaires CFDT

La CFDT demande cette évolution depuis plusieurs années. En effet rien ne justifie la longue période d'attente alors que le salarié est formé parfois en moins d'une semaine.

Il reste et c'est anormal la situation des salariés en alternance qui lorsqu'ils sont embauchés repartent à zéro. Ils se voient proposer un contrat au niveau A alors qu'ils viennent d'être formés pendant de nombreux mois voir années pour les apprentis.

Reste que les écarts de salaire sont très minimes pour les niveaux 1 et 2.

Le passage de niveau représente:

1A au 1B + 11,14€ brut (8,58€ net)

2A au 2B + 23,88€ brut (18,38€ net)

3A au 3B + 116,26€ brut (89,52€ net)

4A au 4B + 131,58€ brut (101,32€ net)

Niveau C

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

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. Les métiers des caisses et les du service sécurité doivent en bénéficier dès maintenant.

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

Renforcer l'employabilité

Elargissement de l'échelon C pour tous les métiers de niveau II, dans les conditions suivantes :

Afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli notamment dans le transfert de compétences ou encore dans l'implication soutenue à participer au travail d'équipe, la Direction proposerait d'élargir à tous les niveaux 2B l'échelon C sous réserve d'avoir 25 ans d'ancienneté



4500 personnes sont concernées. L'augmentation mensuelle de salaire sera de 30,25€ (23,30€ net) pour un salaire de 1600,49€

Au départ cette disposition devait être limitée aux caisses avec des critères contraignants. A notre demande la direction a accepté que ce passage soit automatique et sans condition sauf celle d'avoir au moins 25 ans d'ancienneté. Cette mesure concerne tous les niveaux 2 quelque soit leur service. Bien entendu elle fera son effet aujourd'hui comme demain.

Commentaires CFDT

La CFDT souhaitait un passage au niveau C dès 10 ans d'ancienneté. Nous tenterons dans les prochaines négociations de réduire ce temps imposé. Pour la première fois la direction étend le niveau C à tous les métiers sans autre condition que celle de l'ancienneté et sans ajouter de tâches supplémentaires.

Reste la situation de 22 magasins dont la dates d'ouvertures ne permettra pas aux salariés de bénéficier aujourd'hui de cet accord. La CFDT a adressé à la direction ce constat et fait remarquer qu'une ancienneté de 20 ans permettrait à 99% des magasins d'être concernés.

C'est un premier pas mais une véritable évolution de carrière passe par une révision complète de la grille de salaire et la redéfinition des critères.

La CFDT a fortement appuyé sur la situation des salariés de la sécurité qui classés au niveau 2 devraient à notre sens bénéficier du niveau 3 ou 4 vu les compétences nécessaires.

Magasin	Sociétés	Ouverture	Présence
Beaucaire	Ex Continent 2001 SNC	1991	CFDT
L'Isle Adam	Carrefour Hypermarché SAS	1991	
Montreuil	Carrefour Hypermarché SAS	1991	CFDT
Puget sur Argens	Carrefour Hypermarché SAS	1991	
Salaise sur Sanne	Hyparlo	1991	
St Martin au Laert	Ex Continent 2001 SNC	1991	
Brive	Hyper de la Vezere	1992	CFDT
Draguignan	Ex Continent 2001 SNC	1992	
Sannois	Carrefour Hypermarché SAS	1992	
Tours St Pierre des Corps	Carrefour Hypermarché SAS	1992	
Villabe	Carrefour Hypermarché SAS	1992	CFDT
Auchy les mines	Ex Continent 2001 SNC	1993	CFDT
Lille	Carrefour Hypermarché SAS	1994	
Begles	Ex Sogara France	1995	CFDT
Berck	Ex Continent 2001 SNC	1995	CFDT
Calais Coquelles	Carrefour Hypermarché SAS	1995	
Chateaufort Les Martigues	Carrefour Hypermarché SAS	1995	
Drancy	Carrefour Hypermarché SAS	1995	
Armentières	Ex Continent 2001 SNC	1996	CFDT
Chelles	Carrefour Hypermarché SAS	1996	CFDT
Marseille Gd Littoral	Carrefour Hypermarché SAS	1996	CFDT
Carre Senart	Carrefour Hypermarché SAS	2002	

Titre restaurant

Indexation sur les augmentations annuelles de la grille de salaire des divers avantages numériques (titre restaurant, remise sur achat, CESU, fonds de solidarité, primes fixes, plafond...)

Revalorisation de la part patronale du **titre restaurant (pour aller vers une part employeur de 5,37 euros minimum)**. Mise en place d'une restauration d'entreprise pris en charge par la direction Carrefour ou proposition, dans tous les magasins, d'un menu "salarié" n'excédent pas le montant du titre restaurant.

Octroi du titre restaurant ou d'une "prime panier" aux salariés travaillant de nuit ou en dehors des horaires de repas.

**La direction propose d'augmenter:
la contribution employeur de 0,30€
la contribution salariale de 0,30€
et de reprendre la formulation des N
NAO 2015**

Le 1er juillet 2010 suite à l'accord signé par la CFDT (FO ne signe pas) les titres restaurant sont étendus à tous les magasins. Dans les magasins ne bénéficiant pas du titre restaurant la direction décide de le mettre en place un titre dont la valeur est:

- 2 euros payés par la direction (50%) - 2 euros payés par le salarié (50%)

Dans les magasins bénéficiant du titre restaurant la direction porte sa contribution à 2 euros. La part patronale devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre.

Dans les magasins bénéficiant d'une cantine la contribution de l'employeur ne peut être inférieure à 2 euros par salarié prenant un repas à la cantine.

En 2015 les modalités de distribution du titre restaurant sont améliorées et les valeurs sont augmenté de 0,20 euros à partir du 1er juin.

En 2016 la direction propose d'augmenter ces valeurs au 1er septembre de 0,30 euros

- 2,50 euros payés par la direction (50%) - 2,50 euros payés par le salarié (50%)

Dans certains magasins la part payé par le salarié est de 40% et la valeur du titre restaurant peut être plus importante si le comité d'entreprise y participe.

Il y a exonération de cotisations sociales et fiscales salariales et patronales (CSG et RDS compris).

Commentaires CFDT

Nous avons voulu ce titre restaurant et son évolution est satisfaisante.

La part patronale ne peut excéder 5,37€. Il y a donc de la marge pour négocier avant d'arriver à ce plafond.

Comme la remise sur achat, le CESU, l'entretien des tenues de travail, l'abondement, le titre restaurant fait partie des plus que la CFDT a négocié malgré l'opposition de ceux qui aujourd'hui les réclament.



CESU

Amélioration du Chèque Emploi Service Universel, qui offre aux salariés un meilleur accès aux services à la personne. Possibilité d'utiliser ses droits acquis sur le CET afin de financer les chèques emploi service universel

Indexation sur les augmentations annuelles de la grille de salaire des divers avantages numériques (titre restaurant, remise sur achat, CESU, fonds de solidarité, primes fixes, plafond...)

Mise en place d'une aide sociale améliorée (chèque service..., participations aux frais de garde, mise en place de crèche et de halte garderie)

La participation de l'employeur passe de 150 à 200€.

Le montant du CESU est limité à 400 € maximum par an au lieu de 300 € avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

Ce montant s'apprécie par foyer.

Les conditions liées à l'ancienneté passe de 5 à 4 ans.

LE CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

2970 salariés en 2015 ont bénéficié du CESU (+ 32%) soit une aide financière liée aux frais de garde apportée par l'entreprise de l'ordre de 163 000 € (80 400 € en 2012).

Mise en place le 1er juillet 2012 le CESU s'améliore année après année:

2970 salariés bénéficient en 2015 du chèque emploi Service universel (CESU). Les bénéficiaires sont en progression de 32% par rapport à 2014. Cette progression s'explique par l'augmentation de la participation employeur (150€) et son élargissement à d'autres services (jardinage, employé de maison, bricolage...).

Pour les salariés **ayant 1 an d'ancienneté** les services à la personne de garde d'enfants de moins de 6 ans ou handicapés de moins de 16 ans à domicile et hors domicile (baby sitter, garde partagé à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfant, garderie périscolaire)

Pour les salariés **ayant 4 ans d'ancienneté** les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées ou handicapés, garde malade, soutien scolaire, entretien de la maison, travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage...).

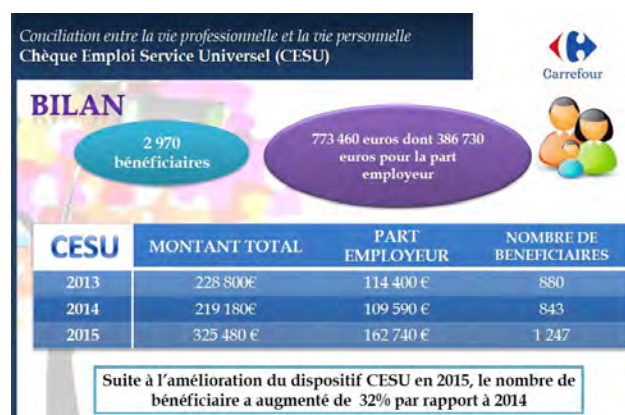
Modalités: Montant de **400 € maximum par an** et par foyer avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%

Conditions d'attribution cumulatives: au moment de la demande, justifier des frais engagés, avoir un contrat de travail non suspendu (congé parental, congé sabbatique).

Commentaires CFDT

La CFDT souhaite une aide fortement améliorée du CESU pour les salariés en horaires atypiques (nocturne, nuit, embauche tôt le matin, travail le samedi ou dimanche...). Ces salariés sont confrontés à la difficulté de trouver des services à la personne ou subissent des tarifs élevés au vu de leurs horaires. Une forte aide leur permettrait des gardes d'enfants à domicile la nuit, tard ou tôt le matin et ainsi partir tranquille au travail et permettrait aux enfants d'avoir un rythme plus « normal ».

A ceci doit s'ajouter des places de garderie et de crèche inter-entreprise pour tous les salariés.





Intéressement

Pour 2016 nous demandons un complément à l'intéressement 2015

Nous demandons que l'intéressement soit semestriel et d'un montant minimum de 500 euros, égal pour tous

Revalorisation de l'**abondement** pour le placement de l'intéressement dans l'épargne salariale

Intéressement

Mr Monin DRH Carrefour nous a informé vendredi 12 février qu'il avait décidé d'accorder à tous les salariés un supplément à l'intéressement 2015 de 80 euros

L'intéressement sera versé en mars.

Le supplément sera versé en avril ou mai 2016.

En moyenne un salarié touchera donc 352€ d'intéressement

L'intéressement représente un montant de 17 millions d'euros en 2014.

En 2015 l'intéressement avec le supplément d'intéressement représentera 352€ soit +6%.

Commentaires CFDT

La CFDT demandait que ce supplément d'intéressement soit au mieux de 228 euros (pour atteindre notre demande de 500€ d'intéressement) au pire de 100€ ! Nous obtenons 80€ soit 73,60€ net.

Obtenir un supplément d'intéressement est difficile. Nous l'avons obtenu une seule fois, en avril 2011, suite à un mouvement de grève de la CFDT (FO n'a pas participé, bien au contraire). Nous avons obtenu de la direction un supplément d'intéressement de 220€ brut versé avec le salaire de juillet. L'intéressement 2010 a été de 445€ un record jamais égalé.

Il faut rappeler que l'intéressement Carrefour est très bas depuis toujours. Il dépasse rarement 300€ de moyenne (rappelons que nous parlons en moyenne certains magasins touchent moins ou plus)

L'intéressement hypers reste toujours le plus bas de tout le groupe (700 à 1200€ ailleurs) voir l'exemple de Carrefour Market.

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011	2012	2013
National	96,00 €	134,00 €	92,00 €	77,00 €	39,00 €	25,00 €	0,00 €	0,00 €	73,00 €
local 1	119,00 €	142,00 €	75,00 €	163,00 €	167,00 €	171,00 €	107,00 €	95,00 €	221,00 €
local 2	-	-	-	62,00 €	115,00 €	49,00 €	140,00 €	130,00 €	116,00 €
Total	215,00 €	276,00 €	167,00 €	302,00 €	321,00 €	245,00 €	247,00 €	225,00 €	425,00€
% salaire	1,12%	1,44%	0,87%	1,31%	1,37%	1%	0,94%	0,92%	2,05%
Progression	-	+21%	-41%	+81%	+6%	-23,7%	+0,8%	+8,9%	+89%
Moyenne	Moyenne 209€			Moyenne 289€			Moyenne 299€		

Année	2014	2015	2016
National	42,00 €	32,00 €	
local 1	227,00 €	190,00 €	
local 2	63,00 €	50,00 €	-
Total	332,00 €	272,00 €	
% salaire	1,58%	1,24%	
Progression	-22%	-18%	
Moyenne	Moyenne 209€		

* + 220€ supplément d'intéressement en 2010 (12 millions)
* + 80€ supplément d'intéressement en 2015

Montants moyens distribués pour un niveau II temps complet sur les différents accords d'intéressement

L'intéressement est versé l'année suivante (exemple l'intéressement 2015 sera versé en mars 2016)



Intéressement Carrefour Market

Comme la pub Canada Dry « Ça a la couleur de... le goût de ... mais ce n'est pas l'intéressement Carrefour »

Trois critères chez Carrefour Market pour obtenir une prime d'intéressement qui ressemblent à ceux en vigueur chez Carrefour sauf que l'un touchera en moyenne 725€ l'autre 272€

Chercher l'erreur !

Critères	2015
1) CA TTC H.E ➤ calculé par magasin pour chaque magasin ; ➤ calculé au niveau de la DO pour les sièges (hors national) ; ➤ calculé au niveau national pour le siège national.	500 €
2) Taux de démarque H.E, hors décote ➤ calculé par magasin pour chaque magasin ; ➤ calculé au niveau de la DO pour les sièges (hors national) ; ➤ calculé au niveau national pour le siège national.	350 €
3) Notation Baromètre Clients mensuels « France »	350 €
Total..... Intéressement maximum que peut toucher un magasin	1200 €

En 2015 chez Carrefour Market

- 9% des magasins ont touché 300 €
- 26% des magasins ont touché moins de 500€
- 46% des magasins ont touché plus de 799€
- 10% des magasins ont touché 1150 €

	Carrefour	Carrefour Market
2015	272,00 €	725,00 €
2014	332,00 €	771,00 €
2013	425,00 €	739,00 €
2012	225,00 €	510,00 €

La moyenne s'établit à 725€ pendant qu'elle est de 272€ chez Carrefour.

Chez Carrefour on ignore la répartition de l'intéressement dans les 198 magasins mais certains ont touché moins de 150€.

La DRH Carrefour Market est en capacité de donner les résultats des 1000 magasins concernés ce qui n'est pas le cas de la DRH Carrefour qui n'a que 200 magasins à comptabiliser !!!





Avant NAO Participation 2015

Alors que les rumeurs sur le montant de la participation 2015 le donne à la baisse suite au rachat de Dia France (vendu par Carrefour en 2011 puis racheté en 2014)...

la CFDT demande à la DRH Groupe Carrefour France de débiter des négociations pour revoir le calcul de la participation et accorder un supplément de participation au titre de l'exercice 2015



Madame Agnès Isabelle Calvez
Directrice Relations Humaines Groupe

Chartres, le 31 janvier 2016

Madame La Directrice des Ressources Humaines,

Lors du dernier comité de groupe il a été évoqué l'impact négatif qu'allait avoir l'intégration de la société ERTECO (DIA) sur le calcul de la prime de participation aux bénéfices du groupe.

Or, la formule de calcul de cette prime produit déjà depuis le dernier accord, une forte baisse de la participation. C'est en effet une perte de pouvoir d'achat de 40% que subissent les salariés depuis 2010.

C'est pourquoi nous vous demandons d'ouvrir des négociations sur le versement d'un supplément de participation, mais aussi de revoir la formule de calcul de la réserve spéciale de participation. Pour mémoire la formule utilisée par le précédent accord aurait produit un montant de prime nettement plus favorable.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines l'expression de nos sentiments distingués.

Le délégué syndical CFDT de groupe France
Sylvain Macé

La loi permet à l'entreprise de distribuer un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos dans le respect des plafonds applicables.

Ce versement est décidé au niveau du groupe.

La réponse de Noël Prioux DG France date de novembre, il n'est que temps d'agir !

Participation aux bénéfices 2015



Participation

Pour 2016 nous demandons un supplément de participation.

Création d'un **abondement** pour la **participation** placée dans le PEG.

Distribution d'action gratuites.

Révision du mode de calcul de la participation pour revenir à 1 mois de salaire.

Participation

Mr Prioux DG France devant la baisse prévisible de la participation 2015 s'est engagé à donner un supplément de participation.

Ce supplément permettrait d'obtenir au minimum le montant de l'année 2014 soit 0,4 mois de participation.

Cette information n'est toujours pas confirmée.



La participation représente un montant de 77 millions d'euros en 2014 pour l'ensemble du groupe France.

Commentaires CFDT

En 2013 la CFDT refuse de signer l'accord de participation, la direction ayant modifié le mode de calcul. Malgré une campagne qui a recueillie 10 000 signature contre cet accord FO a signé.

Les résultats 2013-2014-2015 nous ont donné raison. Pire les experts ont montré qu'avec l'ancien calcul la participation aurait été plus conséquente.

La participation aux bénéfices pour 2013-2014-2015 a donc été calculée sur un indice moins intéressant qu'avant 2010 alors que les bénéfices de l'entreprise se redressaient et que le dividende distribué aux actionnaires progressait.

En 2015 la direction confirme que nous n'atteignons même pas les 0,44 mois de versement programmé.

En 2015 la CFDT a signé un avenant technique à la participation afin de la mettre en conformité avec la loi Macron. En aucun cas comme essaie de le faire croire FO la CFDT n'a validé ou adhéré à l'accord de 2013.

Au contraire la CFDT a écrit à la direction demandant une négociation pour que soit revu au plus tôt le mode de calcul et que soit versé un supplément de participation.

Noël Prioux a promis de donner un léger coup de pouce en distribuant un supplément de participation mais sans revenir sur le mode de calcul.

Nous attendons de connaître les modalités et le le montant exacte de ce coup de pouce !

La participation ne se négocie pas dans les hypermarchés mais au niveau du groupe France.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012	2013	2014
Montant	1 059,00 €	983,00 €	870,00 €	985,00 €	1 065,00 €	960,00 €	1 050,00 €	770,00 €	450,00 €	610,00 €	630,00 €
% salaire	6,50%	5,95%	5,14%	5,6%	5,70%	5%	5,60%	4%	2,16%	2,9%	3%
Progression	-	-76,00 €	-113,00 €	115,00 €	80,00 €	-105,00 €	90,00 €	-280,00 €	-320,00 €	160,00 €	20,00 €
	-	-7,2%	-11,5%	13,2%	8,1%	-9,9%	9,4%	-26,7%	-41,6%	35,6%	3,3%
Moyenne	Moyenne 971€			Moyenne 1003€			Moyenne 757€			Moyenne 620€	

Montants moyens distribués pour un niveau II temps complet par les différents accords de participation

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016

Augmentation des salaires au 1er janvier en une seule fois. Revalorisation des salaires minima de la grille et des salaires réels.

Pour avantager les bas salaires cette augmentation peut être répartie d'une part en pourcentage (exemple 3%) et d'autre part en somme fixe (ex 50 €).

Les écarts de salaire entre les niveaux sont trop faibles. La grille des salaires doit être revue pour augmenter les écarts afin qu'il soit tenu compte des compétences.

Augmentation niv 2B	
2016	0,51%
2015	0,69%
2014	1,26%
2013	1,46%
2012	2,00%
2011	2,20%
2010	1,56%
2009	2,91%

Inflations moyenne	
2016	0,60%
2015	0,04%
2014	0,51%
2013	0,86%
2012	1,96%
2011	2,12%
2010	1,53%
2009	0,09%
2008	2,80%

Les salaires sont augmentés de 0,5% au 1er janvier 2016

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AGM Niveau V au 1^{er} janvier 2016

Augmentation de 0.5% au 1^{er} janvier 2016

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en Euro)	Taux horaire forfait pause inclus (en Euro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)
I A	9,71	10,20	1 546,36
I B	9,78	10,27	1 557,50
II A	9,71	10,20	1 546,36
II B	9,86	10,35	1 570,24
III A	9,79	10,28	1 559,09
III B	10,52	11,05	1 675,35
IV A	10,79	11,33	1 718,35
IV B	11,61	12,19	1 848,93
V	12,30	12,92	1 958,82
II Assistant commercial	10,17	10,68	1 619,60
III Vendeur de produits et services	9,86	10,35	1 570,24
I C	9,86	10,35	1 570,24
II C	10,05	10,55	1 600,49
IV C	11,82	12,41	1 882,38
IIIC Technicien Fabrication	10,91	11,46	1 737,46

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016

Gain annuel brut
(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice et complément de vacances)

+ 0,5%
au 1er janvier 2016

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

+ 0,51%

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible est de + 0,6%.

Réel ??%

L'intéressement 2015 est en baisse. Il sera versé en mars 2016.

La participation 2015 sera en baisse (0,4 mois en 2014 et 2013)

Le smic au 1er janvier 2016 est à 9,67€ (+ 0,6%) soit 1466,62€.

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

Pour certains salariés il faut ajouter le complément de prime de vacances à partir de 4 ans d'ancienneté

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Février	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Mars	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Avril	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Mai	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Juin	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Juillet	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Août	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Septembre	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Octobre	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Novembre	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Décembre	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
13e mois	1 549,54€	1 557,50€	7,96€
Prime vacances	774,77€	778,75€	3,98€
TOTAL	20 918,79€	21 026,25€	107,46€

Niveau I B

107,46€

brut

+ 0,51%

2013: +264,46€ +1,30%
2014: +237,28€ +1,15%
2015: +142,52€ +0,68%

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Février	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Mars	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Avril	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Mai	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Juin	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Juillet	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Août	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Septembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Octobre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Novembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Décembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
13e mois	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Prime vacances	781,14€	785,12€	3,99€
TOTAL	21 090,65€	21 198,24€	107,60€

Niveau II B

107,60€

brut

+ 0,51%

2013: +297,79€ +1,46%
2014: +261,19€ +1,26%
2015: +145,55€ +0,69%

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Février	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Mars	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Avril	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Mai	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Juin	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Juillet	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Août	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Septembre	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Octobre	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Novembre	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Décembre	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
13e mois	1 667,38€	1 676,35€	8,97€
Prime vacances	833,69€	838,18€	4,49€
TOTAL	22 509,63€	22 630,73€	121,10€

Niveau IIIB

121,10€

brut

+ 0,54%

2013 +244,35€ +1,10%
2014 +244,35€ +1,10%
2015: +164,08 +0,73%

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016

Gain annuel brut
(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice et complément de vacances)

Cadres

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

+ 0,5%
au 1er janvier 2016

Le salaire mensuel brut minimal des niveaux:

7 A : Stagiaires managers métier ou service
2533 euros

7 B : Managers métiers ou services
2732 euros

8 et + : Responsables et Experts
3673 euros

Augmentation minimum individuelle
+ 0,2% au 1er janvier 2016.

Garantie à l'ensemble des cadres une augmentation minimale de salaires de 0,2%

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.

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Février	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Mars	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Avril	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Mai	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Juin	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Juillet	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Août	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Septembre	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Octobre	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Novembre	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Décembre	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
13e mois	1 839,38€	1 848,93€	9,55€
Prime vacances	919,69€	924,47€	4,78€
TOTAL	24 831,63€	24 960,56€	128,93€

Niveau IVB

128,93€

brut

+ 0,52%

2013: +275,57€ +1,14%

2014: +237,14€ +0,97%

2015: +164,10€ +0,73%

Niveaux C en 2015

6447 salariés sont au niveau C

(6269 en 2014 - 4163 en 2013)

soit 11,64% de l'effectif

894 (13,3%) niveau 1 (6733) sont au C

1769 (6,2%) niveau 2 (28745) sont au C

2868 (18,9%) niveau 3 (15179) sont au C

916 (21,3%) niveau 4 (4294) sont au C

55 381 employés

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Février	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Mars	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Avril	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Mai	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Juin	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Juillet	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Août	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Septembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Octobre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Novembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Décembre	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
13e mois	1 562,27€	1 570,24€	7,97€
Prime vacances	781,14€	785,12€	3,99€
TOTAL	21 090,65€	21 198,24€	107,60€

Niveau IC

107,60€

brut

+ 0,51%

2013: 392,80€ +1,94%

2014: +277,77€ +1,34%

2015: +145,55€ +0,73%

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016

Gain annuel brut
(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice et complément de vacances)

Niveau C

Niveau 1C

Les salariés du niveau 1B ayant au moins 10 ans d'ancienneté (mis place en mars 2013)

Niveau 2C

Les salariés du niveau 2B occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication

- parapharmacie
 - boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
 - composition florale
 - volaille traditionnelle
 - pizza, rôtisserie, traiteur
- (mis place en octobre 2005)

Stand faim de journée (mis place en mars 2014)

+ 25 ans mis en place au 1er septembre 2016

Niveau 3C

Les salariés du niveau 3B Technicien fabrication boucherie (mis place en mars 2012) et boul/pat (mars 2014)

Niveau 4C

Les salariés du niveau 4B qui secondent son supérieur hiérarchique avec partie variable (mis place en octobre 2005)

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Février	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Mars	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Avril	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Mai	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Juin	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Juillet	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Août	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Septembre	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Octobre	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Novembre	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Décembre	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
13e mois	1 592,54€	1 600,49€	7,95€
Prime vacances	796,27€	800,25€	3,98€
TOTAL	21 499,29€	21 606,62€	107,33€

Niveau IIC

107,33€

brut

+ 0,5%

2013: +265,89€ +1,27%

2014: +237,26€ +1,12%

2015: +142,52€ +0,67%

Le montant IIC donné par la direction semble erroné

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Février	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Mars	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Avril	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Mai	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Juin	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Juillet	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Août	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Septembre	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Octobre	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Novembre	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Décembre	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
13e mois	1 729,50€	1 737,46€	7,96€
Prime vacances	864,75€	868,73€	3,98€
TOTAL	23 348,25€	23 455,71€	107,46€

Niveau IIIC

107,46€

brut

+ 0,46%

2013: +409,31€ +1,82%

2014: +239,06€ +1,04%

2015: +164,10€ +0,71%

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Février	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Mars	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Avril	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Mai	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Juin	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Juillet	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Août	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Septembre	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Octobre	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Novembre	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Décembre	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
13e mois	1 872,82€	1 882,38€	9,56€
Prime vacances	936,41€	941,19€	4,78€
TOTAL	25 283,07€	25 412,13€	129,06€

Niveau IVC

129,06€

brut

+ 0,51%

2013: +279,02€ +1,13%

2014: +219,20€ +0,88%

2015: +160,79€ +0,64%

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016

Gain annuel brut
(salaire de la grille, sans indemnité compensatrice et complément de vacances)

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Février	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Mars	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Avril	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Mai	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Juin	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Juillet	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Août	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Septembre	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Octobre	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Novembre	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Décembre	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
13e mois	1 426,91€	1 570,24€	143,33€
Prime vacances	713,46€	785,12€	71,67€
TOTAL	19 263,29€	21 198,24€	1 934,96€

Niveau IIIV
1934,96€^{brut}
+ 10,04%

2013 : 258,35€ +1,38%
2014 : +201,43€ +1,06%
2015 : +136,32€ +0,71%

Intégration d'une partie de la rémunération aléatoire dans le salaire de base

Mois	2015	2016	Différence
Janvier		1 619,60€	-
Février		1 619,60€	-
Mars		1 619,60€	-
Avril		1 619,60€	--
Mai		1 619,60€	-
Juin		1 619,60€	-
Juillet	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Août	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Septembre	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Octobre	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Novembre	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Décembre	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
13e mois	1 611,65€	1 619,60€	7,95€
Prime vacances	805,83€	809,80€	3,98€
TOTAL	12 087,38€	21 864,60€	59,63€

Niveau IIEC
- € brut
+ 0,49%

Cette catégorie d'employés devait être mise en place le 1er juillet 2015. huit personnes sont été nommées ?

Elle concerne 1500 emplois d'ici fin décembre 2016

91% de l'effectif est employé
47% de l'effectif est au niveau 2

Emploi	11-2015	%	11-2014	%	11-2013	%	Différence 2015-2013
Apprentis	429	0,71%	498	0,81%	530	0,86%	-101
Niveau 1	6733	11,09%	6740	10,98%	6768	10,93%	-35
Niveau 2	28745	47,34%	28852	46,99%	29301	47,30%	-556
Niveau 3	15179	25,00%	15159	24,69%	15400	24,86%	-221
Niveau 4	4294	7,07%	4316	7,03%	4248	6,86%	46
Niveau 5	229	0,38%	225	0,37%	230	0,37%	-1
Niveau 7	3781	6,23%	4056	6,61%	3950	6,38%	-169
Niveau 8	971	1,60%	1155	1,88%	1144	1,85%	-173
Niveau 9 +	356	0,59%	405	0,66%	376	0,61%	-20
Total	60717	100,00%	61406	100,00%	61947	100,00%	-1230



Grilles de salaire

Les comparatifs entre grande enseigne de la distribution sont difficiles mais la grille de salaire applicable à tous est un bon critère d'appréciation de la politique sociale de l'entreprise.

La grille de salaire Carrefour à évolué en janvier 2016.

La hausse du smic au 1er janvier 2016 n'a pas modifié la grille Carrefour (+1ct sur le taux horaire sur niveau 1 et 2 A)

Minima salariaux Auchan

après entrée en vigueur du SMIC revalorisé au 1/1/2016

Niveau	Pour rappel, grille de salaire en vigueur depuis le 1/7/2015		Minima applicables au 1/1/2016	
	Auchan Taux Horaire Pause incluse	Auchan Forfait mensuel pour 151h67 Pause incluse	Taux Horaire Pause incluse	Forfait mensuel pour 151h67 Pause incluse
1A	10,11 €	1 533,38 €	10,16 €	1 540,97 €
1B	10,15 €	1 539,45 €	10,16 €	1 540,97 €
1C	10,56 €	1 601,64 €	10,56 €	1 601,64 €
1D	10,86 €	1 647,14 €	10,86 €	1 647,14 €
2A	10,12 €	1 534,90 €	10,16 €	1 540,97 €
2B	10,22 €	1 550,07 €	10,22 €	1 550,07 €
2C	10,63 €	1 612,25 €	10,63 €	1 612,25 €
2D	10,94 €	1 659,27 €	10,94 €	1 659,27 €
3A	10,20 €	1 547,03 €	10,20 €	1 547,03 €
3B	10,77 €	1 633,49 €	10,77 €	1 633,49 €
3C	11,20 €	1 698,70 €	11,20 €	1 698,70 €
3D	11,52 €	1 747,24 €	11,52 €	1 747,24 €
4A	11,00 €	1 668,37 €	11,00 €	1 668,37 €
4B	11,61 €	1 760,89 €	11,61 €	1 760,89 €
4C	12,07 €	1 830,66 €	12,07 €	1 830,66 €
4D	12,42 €	1 883,74 €	12,42 €	1 883,74 €

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AGM Niveau V au 1^{er} janvier 2015

Augmentation de 0.5 %

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)
I A	9,66	10,14	1 538,39
I B	9,73	10,22	1 549,54
II A	9,66	10,14	1 538,39
II B	9,81	10,30	1 562,27
III A	9,74	10,23	1 551,13
III B	10,47	10,99	1 667,38
IV A	10,74	11,28	1 710,39
IV B	11,55	12,13	1 839,38
V	12,24	12,85	1 949,26
II Assistant commercial	10,12	10,63	1 611,65
III Vendeur de produits et services	8,96	9,41	1 426,91
I C	9,81	10,30	1 562,27
II C	10,00	10,50	1 592,54
IV C	11,76	12,35	1 872,82
IIIC Technicien de fabrication	10,86	11,40	1 729,50

Ce que nous aurions aimé obtenir

La plate forme revendicative de la CFDT fait plusieurs pages aussi nous savons que nous en pouvons obtenir tout d'un seul coup. A chaque négociation nous mettons l'accent sur des sujets que certains jugent mineurs. Cette année nous avons choisis, entre autre, le thème transport. Ce fut un échec complet particulièrement sur les frais de parking demande que nous formulons depuis 2003.

Il reste encore à obtenir le chèque vacances, la prime de la médaille du travail et les frais de transport pour que le panier soit plein.

Nous regrettons que la prime de la médaille du travail et l'octroi de la remise sur achat aux retraités (comme le pratique Casino). ne soient pas venue compenser partiellement la perte des indemnités de départ en retraite

Une façon de garder des clients et de marquer sa reconnaissance aux salariés anciens. Mais les salariés âgés n'ont pas la côte sauf pour rester longtemps, trop longtemps au travail.

Parking

En 2015 nous mettons l'accent sur le coût des parkings. Ainsi à Lyon la Part Dieu situé près de la gare du même nom les employés sont obligés de prendre un abonnement mensuel au parking du centre commercial qui appartient à Vinci et dont Carrefour prpertydétient 15%. Cet abonnement coûte 109€. Si l'entreprise prend en charge l'abonnement des cadres ce n'est pas le cas pour celui des employés !!! Une action en justice pour discrimination serait une bonne idée car rien ne vient justifier cette différence de traitement

Transport

La CFDT depuis de longues années demande à l'entreprise de faire un geste sur le coût des transport.

Nous avons obtenu au fil du temps une remise de 10% sur le coût de l'essence et du gazoil. Ceci ne suffit pas et nous demandons:

Prise en charge **des frais de transport** dont les déplacements en **vélo** comme le prévoit la loi depuis le 1er janvier 2016. Prise en charge des **frais de parking** dans les magasins où le stationnement est payant. Coup de pouce pour le **co-voiturage**. Mise en place pour les salariés particulièrement les jeunes et les femmes d'une aide à l'obtention du **permis de conduire**.

Vélo

Au mois de décembre on a beaucoup parlé écologie et survie de la planète. Vous avez pu voir que Carrefour utilise beaucoup ces thèmes dans les médias.

Mais que font-ils pour aider les employés à être écolo. D'accord ils nous baissent nos salaires ainsi on achète moins donc on pollue moins mais ...!!!

Depuis le 1er janvier les entreprises peuvent accorder aux salariés **une indemnité kilométrique vélo** exonérée des cotisations et d'impôts à hauteur de 200 euros par an et par salarié. Conditions prendre son vélo pour aller au travail !!!

Permis de conduire

L'entreprise embauche 3000 jeunes en alternance chaque année. Tout le monde le sait pas de moyen de locomotion pas de travail.

Hors de nombreux magasins sont hors des villes et avec nos horaires atypiques pas de transport publics. La CFDT veut que l'entreprise aide les salariés et particulièrement les plus jeunes et les femmes a **obtenir un permis de conduire**. Un accord de ce type existe chez Carrefour Market .

Pour travailler il faut d'abord dépenser de l'argent.

Pas de moyen de transport pas de travail !

Si la loi oblige les employeurs à financer une partie des transports collectifs pour le reste c'est au salarié de payer !

Et nos magasins sont souvent à l'extérieur des agglomérations.



Abondement 2016 pour ceux qui peuvent épargner !

**Avenant
n°5 au
plan
d'épargne
retraite
collectif de
groupe de
Carrefour
France**

Tous les accords à jour et les documents sont sur le site de Natixis dont l'avenant n°5

https://epargnants.interepargne.natixis.fr/def_int_ep/ep/menu.do?dfMenuId=SC_EP_GP_DOC

ou sur le site CFDT

Face à la complexité des accords et au manque de connaissance sur les avantages mis à leurs dispositions, de nombreux employés n'utilisent pas toutes les possibilités offertes par Carrefour. L'absence de service paie dans les magasins n'améliore pas les choses, d'autant que l'encadrement est aussi perdu que l'employé dans ces accords.

La CFDT vient de signer un accord groupe sur le PERCO. Il permet d'améliorer sous certaines conditions les abondements versés par l'entreprise.

On ne le dira pas assez ces placements, si on veut les optimiser, sont compliqués. De nombreux paramètres entrent en jeu et il faut maîtriser plusieurs accords Carrefour plus le code des impôts !!!!

Ceci dit des employés peuvent souhaiter épargner et bénéficier des abondements que la direction verse.

L'accord signé par la CFDT améliore les règles d'abondement dans le cas de versements volontaires dans le PERCO à partir du 1er février 2016

Rappelons que le Perco est débloable au moment de la retraite mais qu'il existe des possibilité de déblocage anticipé dont l'acquisition d'une maison (liste ci-dessous)

Les versements concernés sont les versements volontaires (Les versements de votre compte épargne temps sont considérés comme des versements volontaires).

Le montant de l'abondement est le suivant

De 0 à 300 euros le taux d'abondement est de 100%

De 300 à 2000 euros le taux d'abondement est de 50%

Au delà de 2000 euros le taux d'abondement est de 25%

Avant le 1er février 2016

	PEG	PERCO
Participation	Pas d'abondement	30 % (avec plafond collectif)
Intéressement	40 % sur les 400 premiers €, 20 % au-delà	50 % sur les 1 000 premiers €, 20 % au-delà
Versements volontaires	20 %	100% sur les 100 premiers €, puis 50 % jusqu'à 1500 €, 25 % au-delà
Montant maximum d'abondement	2 300 € / an Majoré à 3 450 € / an sur Carrefour Actions	2 300 € / an

Aujourd'hui

Placement	PEG	PERCO
Participation	Pas d'abondement	30 % (avec plafond collectif)
Intéressement	40 % sur les 400 premiers €, 20 % au-delà	50 % sur les 1 000 premiers €, 20 % au-delà
Versements volontaires	20 %	100% sur les 300 premiers €, puis 50 % jusqu'à 2000€, 25 % au-delà
Montant maximum d'abondement	2 300 € / an Majoré à 3 450 € / an sur Carrefour Actions	2 300 € / an

Signer ou pas !

La CFDT a beaucoup hésité à signer cet accord qui pose de nombreuses questions.

- Qui peut épargner aujourd'hui ? Il concerne que les personnes qui ont les moyens d'épargner principalement les cadres.

- N'est-ce pas le danger d'une retraite par capitalisation qui ne dit pas son nom ?

- Le Perco ne permet un déblocage qu'au moment de la retraite ce qui limite l'offre pour de nombreux salariés.

- C'est l'avenir des jeunes et les augmentations de salaire qui sont urgent (Carrefour ne cesse de diminuer leurs droits).

Faute de convaincre la direction et les autres organisations syndicales que d'autres possibilités plus avantageuses pour les employés étaient possibles et plus accessibles à la grande majorité des salariés (exemple un meilleur abondement de l'intéressement et de la participation) la CFDT a signé cet accord.

Certains y trouveront un placement avantageux.

Pour ceux qui voient leur droit à l'indemnité de départ en retraite fortement diminué (merci FO et CGC) le remplacement des jours de compensation du CET vers le Perco diminuera la perte grâce à l'abondement. Nous avons bataillé sur la baisse de l'indemnité de départ en retraite. Sur les possibilités de choix proposés aux salariés si cela était à avantages constants nous n'avions aucune opposition.

Avant la retraite (PERCO)*

5 cas de déblocage anticipé

- 1 Décès (de l'adhérent, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS) ;
- 2 Fin de droits allocations chômage de l'épargnant ;
- 3 Invalidité (de l'adhérent, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, de ses enfants) ;
- 4 Surendettement de l'épargnant ;
- 5 Résidence principale : acquisition, construction ou remise en état suite à une catastrophe naturelle.

* Votre demande de déblocage peut porter sur tout ou partie de votre épargne. Elle doit intervenir :
• dans les six mois à compter du fait générateur pour les cas 1, 2, 3, 7 et 8 du PEG,
• à tout moment pour les cas 4, 6 et 9 du PEG et tous les cas du PERCO (pour les cas 1 du PERCO et 5 du PEG, les sommes débloquées ne seront exonérées d'impôt que si le déblocage intervient dans les 6 mois suivant le décès). Elle ne pourra cependant être exprimée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage et fera l'objet d'un versement unique.

Important : cette liste est donnée à titre indicatif. Il convient de se référer à la réglementation applicable pour connaître les conditions précises des cas de déblocage applicables.

Comment avec un versement de 4000€ recevoir 1173 euros net.

Vous avez **4000 euros** d'argent disponible que vous souhaitez reverser dans le Perco en 2016 .

Cet argent peut venir de liquidités disponibles, d'un re-blocage de votre épargne disponible après 5 ans, de jours de compte épargne temps que vous voulez verser dans le Perco... Dans tous les cas il y aura des charges sociales à déduire de 25 à 8% selon le type de versement.

4000€ de re-blocage donne 3680€ net quand les charges (8%) sont retirés. C'est sur ce net que Carrefour calcule l'abondement.

Voici ce qui se passe:

- 300€ net Carrefour vous donne 300€ d'abondement brut

- 1700€ net Carrefour vous donne 850€ d'abondement brut

- 1680€ net (le solde) Carrefour vous donne 420€ d'abondement brut

Vous recevez 1570€ brut d'abondement soit 1444€ net (moins 8% représentant la CSG et la CRDS)

Vous avez donc un versement net de 5444€

Sans aucun effort vous avez un gain de 1444€ net.

Ce montant est transformé en parts sociales dans le fond que vous avez choisi.

Attention de ne pas dépasser votre plafond 25% de vos rémunération annuelle brut (voir livret épargne page 6 et 7 disponible sur le site)

(*Les montants de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) s'élèvent à 7,50% et 0,50%, ils sont calculés sur 100% de l'abondement brut.

Prudence

Le Perco comme le PEG sont des placements boursiers avec les risques que ça comporte.

Actuellement l'Etat prélève seulement 8% (CSG et CRDS) de votre épargne, qu'en sera t-il le jour ou vous partirez en retraite et devrait sortir votre épargne ?

Pour ceux qui ont la mémoire courte il faut savoir que les taxes sur le plan d'épargne logement, si souvent vanté par les gouvernements, ont beaucoup évolué. Ainsi quand vous gardez plus de 12 ans votre PEL les intérêts sont aujourd'hui **taxés au taux de 39,5% !!!**

Quand au prix des actions ou obligations ...

Avec la CFDT vous ne serez plus jamais seul !

**4921 adhérents CFDT
Carrefour Hypermarchés**

**13% des inscrits tous collèges aux
élections de 125 magasins**

**sections dans 121 magasins
(+ 18 magasins où nous avons des
syndiqués mais pas d'élus)**

**Conseil de 15 membres
7 régions - 6 sociétés**

11 061 voix aux élections (25,45%)

1500 candidats aux élections

**1210 mandats électifs
(DP + CE + CHSCT)**

**340 mandats désignatifs
(DS et RS)**

La CFDT en 10 points

1. La CFDT est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 868 601, des hommes (53%), des femmes (47%), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé en majorité, dans le public et dans toutes les régions de France.
2. La CFDT est le deuxième syndicat français en voix aux élections prud'homales et dans les entreprises et administrations.
3. La CFDT est le syndicat où l'adhérent a des droits. Le droit d'être écouté, respecté, informé, défendu gratuitement en cas de problème.
4. La CFDT n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés. Son premier objectif est d'obtenir des droits nouveaux pour les salariés en faisant reculer les inégalités. C'est par exemple la CFDT qui a obtenu le droit de partir à la retraite à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes.
5. La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère trouver des solutions par le dialogue, mais n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes comme la réforme des retraites de 2010.
6. La CFDT est un syndicat qui a toujours dénoncé toutes les dictatures d'où qu'elles soient et qui a aidé des syndicalistes à instaurer la démocratie comme en Pologne dans les années 80.
7. La CFDT est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.
8. La CFDT sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.
9. La CFDT est adhérente à la Confédération européenne des syndicats (CES) et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications.
10. La CFDT est solidaire des tous les syndicats du monde, comme elle affiliés à la Confédération syndicale internationale.

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



L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL