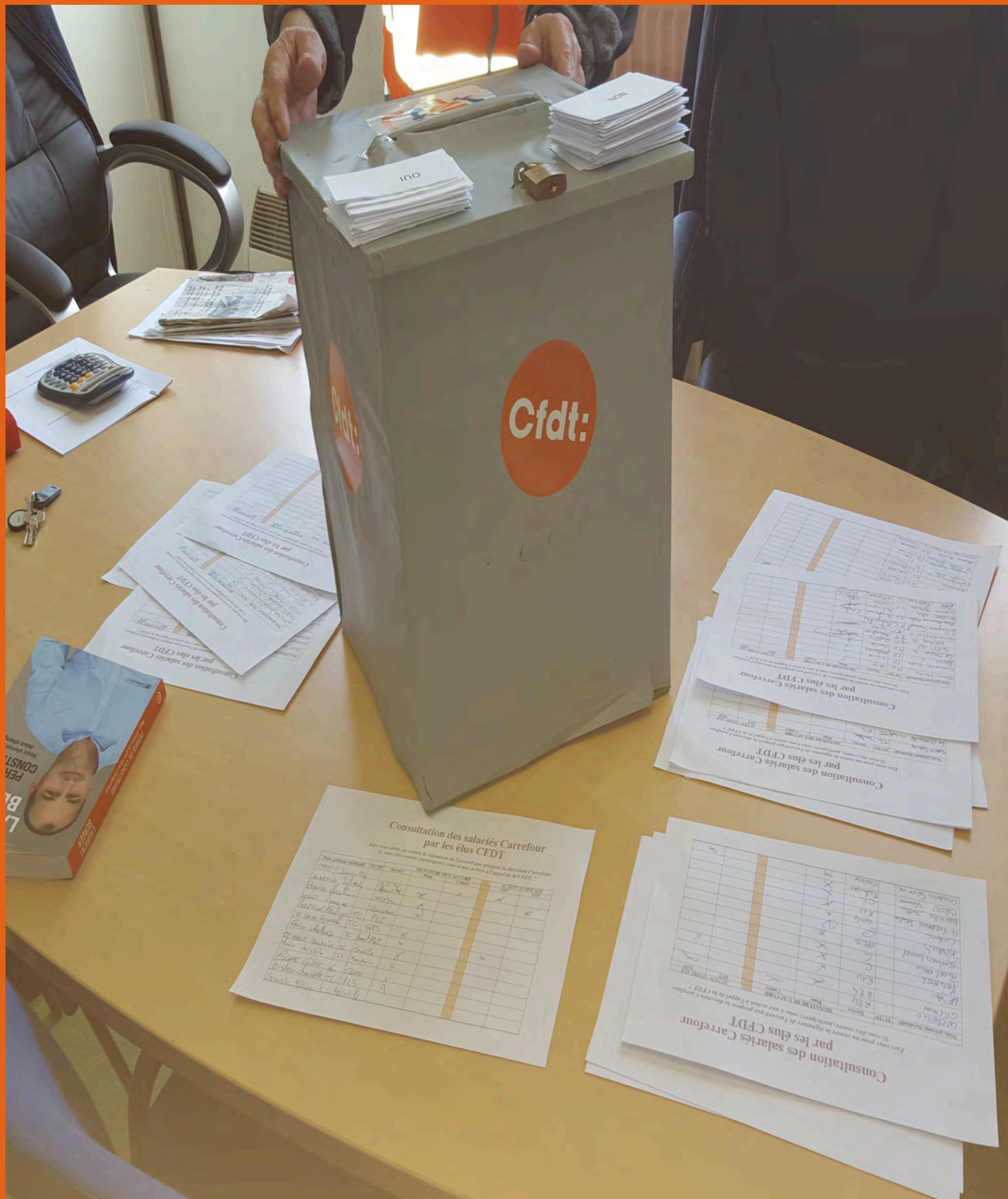


La gazette des délégués Cfdt Carrefour



▼ Ouverture

Sommaire et photos page 02

▼ Représenter les salariés

Ne pas les tromper page 03

▼ Démocratie et transparence

Recueillir les avis page 05

Vous avez décidé page 06

Transparence des décisions page 08

▼ Jours fériés

Avant et Après page 10

▼ NAO Carrefour Market

Propositions 2016 page 12

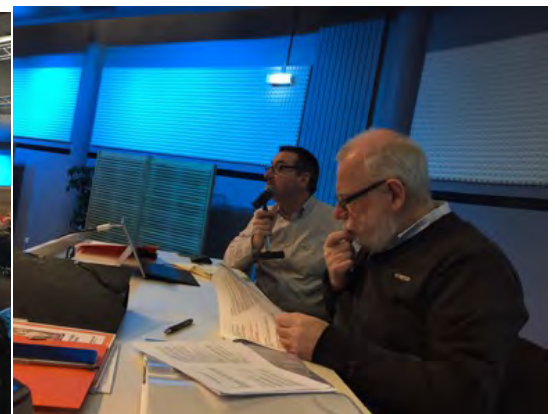
▼ Rémunérations 2016

Mise à jour page 13

▼ Divers

Le film qui dérange page 18

Revue de presse page 19



Représenter les salariés

Et ne pas les tromper

**NAO
2016**

*La CFDT
est présente
dans 57%
des hypers*

*1 salarié sur
10 est adhé-
rent à la
CFDT*

*25% des sala-
riés font con-
fiance aux listes
CFDT*

Salariés Carrefour et convention

242 hypermarchés portent l'enseigne Carrefour dont 213 hypermarchés intégrés.

51 hypermarchés ne bénéficient pas des accords Carrefour.

28 hypermarchés franchisés n'ont que des liens commerciaux avec Carrefour (ils paient pour avoir le droit d'utiliser l'enseigne Carrefour).

23 hypermarchés intégrés (Carrefour majoritaire dans le capital) ne bénéficient pas des mêmes accords: Hyperadour (ex Guyenne et Gascogne (6 hypers), SDNH (13 hypermarchés), Corsaire (1 hyper), les hypers de Monaco, Brives et Beauvais.

Le champ des négociations NAO 2016

Les négociations Carrefour concernent **191 hypermarchés, 1 siège (Massy)** et 2 établissements tous aujourd'hui intégrés dans la société Carrefour Hypermarchés SAS. Ils représentent 60 717 salariés au 30/11/ 2015.

A ces hypermarchés viennent s'ajouter **5 sociétés annexes** (Carrefour management, Carrefour Marchandises Internationales, Carrefour partenariat international, Carrefour Import et le Centre de formation). Elles représentent 1200 salariés.

**199 établissements et 62 000 salariés
sont concernés par l'accord NAO 2016**

Représenter les salariés Carrefour

Sur les 194 établissements concernés par les NAO 2016 la CFDT est présente dans 112 établissements. Les 5 sociétés annexes n'ont pas de représentation syndicale CFDT.

La CFDT peut donc contacter 34 000 salariés là où elle est présente soit 56% de l'effectif.

Représentativités

*La représentativité, c'est 10%, pour exister,
30% pour dire oui, 50% pour dire non*

26 000 salariés dans 80 hypermarchés restent hors de notre portée (et nous savons que personne ne leur demande leurs avis).

Cycle électoral 2013-2015

Pendant trois années, tous les mois, les élections se suivent dans les établissements Carrefour concernés par les négociations.

Ces élections déterminent la représentativité des organisations syndicales.

La CFDT a obtenu dans les 111 établissements où elle présente des candidats **10461 voix soit 24,72% des voix.**

Dans 50 magasins (45%) la CFDT est l'organisation syndicale majoritaire.

La CFDT est peu présente dans le collège encadrement (11 magasins). Son score est supérieur si on ne prend en compte que les résultats des votes employés.

10 387 employés soit 27% des voix lui font confiance.

Représentativité

A l'issue de ces élections seules les organisations syndicales qui obtiennent plus de 10% des suffrages sont habilités à négocier les accords Carrefour.

Les syndicats CFTC (2,42%), CAT (1%), UNSA et Sud (1,76%), ne sont pas représentatifs chez Carrefour.

Ces syndicats ne jouent aucun rôle au niveau national et ne présentent aucune revendication. Ils ne peuvent signer aucun accord n'étant pas représentatifs des salariés.

La CGC (4,96%) ne peut revendiquer et négocier que pour l'encadrement Ce syndicat ne peut signer seul un accord concernant tous les salariés.

**Au 1er janvier 2016 trois syndicats représentent tous les salariés
CFDT (25%), CGT (19%),
FO (46%).**

Adhérents

La CFDT est de loin la première organisation syndicale en nombre de syndiqués.

5000 salariés sont adhérents CFDT dans les hypermarchés Carrefour soit près d'un salarié sur dix ou 1 électeur sur 2.

Un score très au dessus de la moyenne nationale des syndiqués en France.

Champs accords Carrefour	Etb	Exprimés	CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC	CAT	Autres
CARREFOUR PARTENARIAT INT.	1	14	0	0	14	0	0	0	0
CARREFOUR MANAGEMENT	1	56	0	0	0	0	56	0	0
CMI	1	374	0	0	280	0	94	0	0
CARREFOUR IMPORT	1	33	0	0	33	0	0	0	0
CARREFOUR HYPERMARCHES	194	41834	10461	7970	19227	1025	1947	460	744
Total représentativité	198	42311	10461	7970	19554	1025	2097	460	744
%		100,0%	24,72%	18,84%	46,21%	2,42%	4,96%	1,09%	1,76%



La CFDT signe !

Recueillir l'avis des salariés n'est pas une mince affaire.

Ils faut d'abord bien intégrer les plus ou les moins des propositions de la direction, pouvoir expliquer chaque point, convaincre tous les délégués d'aller sur le terrain rencontrer, un par un, chaque salarié et le tout sur 4 jours en pleine période de vacances.

Un exploit que nos délégués font depuis plusieurs années.

Alors que beaucoup crient qu'il est anormal qu'on ne leur demande pas leur avis, que tous, politiques et syndicats, sont pourris, que des petits arrangements se font derrière leur dos il est tout autre quand un syndicat (la CFDT) vient chaque année leur demander s'il faut, oui ou non, signer l'accord.

Le salarié hésite, ne sait pas, n'ose pas donner son avis, pense que l'accord «c'est de la merde» mais veut bien prendre ce qui est à prendre. Il aimerait bien que son seul refus améliore l'accord oubliant l'adage «aide toi et le ciel t'aidera» ou «rien ne vient sans effort».

Alors dire son refus et dans le même temps s'engager à agir ils ne sont pas nombreux. Surtout quand médias, direction et syndicats jaunes leur disent que tout va mal et qu'il faut se contenter de ce qu'il y a dans le panier.

Mais au final, bon an mal an, 30% des salariés donnent un avis clair et responsable.

Un score qui nous donne la certitude d'agir dans l'intérêt des salariés et non par la décision de quelques leaders plus soucieux de leurs intérêts que de celui des salariés.

L'avis des salariés a été recueilli, les syndiqués CFDT ont eux aussi donnés leurs avis et à plus de 70% tous se sont déclarés favorables à la signature de l'accord.

La CFDT signera donc les NAO 2016.

Les petits plus sont pris mais la demande reste forte.

A un prochain rendez-vous !

1999

Disparition progressive de l'accord de 1985 (signé par FO) qui établissait des différences entre magasin

2000

Rattrapage des accords pour les salariés Continent

2001

La CFDT consulte tous les salariés avant signature

2002

Rattrapage des accords pour les salariés Continent 2001. Une participation groupe est mise en place

2003

Mise en place de la remise sur achat

2010

Extension à tous des tickets restaurants et amélioration de la remise sur achat

2013

Diminution de la participation (signé par FO)

2014

Tous les magasins (sauf Brives et Beauvais) bénéficient des accords Carrefour

2015

Perte des primes pour les nouveaux embauchés (signé par FO)

Perte partielle de l'indemnité de départ en retraite (signé par FO)

2015

Création du niveau 2C
Diminution de la période d'accueil
Un jours fériés de moins obligatoire

Vous avez décidé

Démocratiquement
la CFDT signera les NAO 2016

Champs de consultation

194 établissements Carrefour
sont concernés par cette négociation

**La CFDT est présente
dans 110 hypermarchés
(57%)**

34 761 salariés
La CFDT représente
10 559 voix aux élections
2013-2014-2015

**La CFDT a consulté
dans 82 magasins**

74% des magasins CFDT présente
42% des magasins Carrefour

Ce qui représente
24 919 salariés
8776 voix CFDT aux élections

Résultats de la consultation

La CFDT a recueilli 7135 avis

Ce qui représente
29% des salariés de ces 81 magasins
81% des salariés ayant voté CFDT

**5068 salariés (71%)
se prononcent pour la signature**
2025 contre la signature (28 %)

2646 se prononcent pour une action (37%)
1249 sont contre une action (18%)
3240 ne se prononcent pas (45%)

82 sections ont donné un avis
(dont 16 sections par correspondance)

61 sections pour la signature (74%)
20 sections contre (25%) ,
1 section s'abstient (1%)

2015: 6154 avis - 71 sections - **CONTRE**
2014: 6197 avis - 71 sections - **POUR**
2013: 7238 avis - 64 sections - **CONTRE**
2012: 6625 avis - 71 sections - **POUR**
2011: 6240 avis - 60 sections - **POUR**

POUR la signature

NAO 2016

OUI

5068 des 7135 salariés consultés sont pour la signature de l'accord proposé.

61 des 82 sections CFDT consultées sont pour la signature de l'accord proposé.

7135 employés consultés

71% pour la signature.

82 sections CFDT consultées

74% pour la signature.



**NAO
2016**

Bilan des consultations

Récapitulatif des avis et votes

Avis	Délégué Syndical	Syndicat	Salariés	Sections
Magasins	CFDT	Majoritaire	POUR	Vote
Alençon	Carré Michelle	CFDT	100,0%	Pour
Amiens	Leroux Pascal	CFDT	95,3%	Pour
Angers Grand Maine	Cady Jacques	FO	89,0%	Pour
Angers St Serge	Bottereau Brigitte	CFDT	90,5%	Pour
Antibes	Belmadani Leïla	FO	8,3%	Contre
Armentières	Delgrange Isabelle	CFDT	93,8%	Pour
Auchy les mines	Fagard Sylvie	CFDT	23,0%	Contre
Aulnay sous Bois	Kaci Nadia	CGT	73,7%	Pour
Avranches	Letellier Dominique	FO	82,0%	Pour
Balaruc	Hoareau Gilles	CGT	90,5%	Pour
Bassens	Ferraris Jean-Pierre	CGT	67,80%	Pour
Beaucaire	Gay Michel	CFDT	90,0%	Pour
Begles	Poignant Frédéric	CFDT	31,6%	Contre
Belle Epine	Venerosy Thierry	FO	70,0%	Pour
Berck	Bonnetaz Romuald	CFDT	100,0%	Pour
Brest	Caurant Stéphane	CFDT	96,7%	Pour
Brives	Tronc Franck	CFDT		Pour
Chalons En Champagne	Aubry Thierry	CFDT	88,9%	Pour
Charleville Mézières	Rubsky Carole	FO		Pour
Chartres	Valaëys Pascal	CFDT	86,1%	Pour
Chateau Thierry	Hire stéphanie	CFDT	75,0%	Pour
Cherbourg	Vidal François	CFDT	36,0%	Contre
Cholet	Crespel David	FO	34,7%	Pour
Condé sur l'Escault	Dewaulle Arnaud	CFDT	100,0%	Pour
Cote de nacre	Lesaulnier J. Luc	CFDT	96,8%	Pour
Dijon Toison d'or	Dumarché Aurélien	CFDT	25,5%	Contre
Epernay	Henriat Nabila	CFDT	51,0%	Pour
Étampes	Sauvard isabelle	FO	100,0%	Pour
Fougère	Plumas Nathalie	CFDT/FO	100,0%	Pour
Gruchet Le Valasse	Brasse Chantal	CFDT	97,7%	Pour
Guéret	Desfougère Laurent	CFDT	86,1%	Pour
Guingamp	Turban Isabelle	CFDT	100,0%	Pour
Hérouville	Levard Sylvain	CFDT	34,3%	Contre
Ivry S/ Seine	Fiquet Betty	CFDT	77,4%	Pour
L'Hay les Roses	Kathy Dias	CFDT	0,0%	Pour
Labège	Breban Fabienne	FO	89,1%	Pour
Lescar	Jimenez José	CGT	11,1%	Contre
Libourne	Aoustin Xavier	CGT	40,0%	Pour
Lièvin	Hureau Philippe	CFDT	99,5%	Pour
Lormont	Fourcade Nadia	CGT	100,0%	Pour
Lyon La Part-Dieu	Gaujac Joëlle	CGT	64,1%	Contre
Marseille Grand Littoral	Ait Atmane Smain	CFDT		Abstention
Marseille Le Merlan	Burgarella Thierry	CGT	72,9%	Pour
Maubeuge	Dumser Franck	CFDT	100,0%	Pour
Merignac	Sauzeau Christophe	CFDT	89,4%	Pour
Mondeville	Tillaut Nadine	CFDT	39,4%	Contre

La CFDT est transparente dans ces décisions

Pour ou contre la signature de l'accord NAO 2016

Après les négociations la CFDT, depuis plusieurs années, demande aux salariés leurs avis.

Vos représentants vous donnent les points positifs et négatifs des accords proposés.

Nous annonçons le résultat de notre consultation et nous prenons nos décisions en tenant compte de votre avis.

Contactez 7076 salariés en si peu de temps et obtenez leur avis ce n'est pas facile.

Les élus CFDT le font parce qu'ils vous représentent

Consultation du personnel

Récapitulatif des avis et votes

Avis	Délégué Syndical	Syndicat	Salariés	Sections
Magasins	CFDT	Majoritaire	POUR	Vote
Mont St Aignan	Adam Catherine	FO	100,0%	Pour
Montesson	Lepage Maria	CFDT	57,7%	Contre
Montigny Les Corme	Launay Sandrine	FO	90,2%	Pour
Montlucon	Gaumy Corinne	CFDT	87,0%	Pour
Nevers Marzy	Leclerc Brigitte	FO		Pour
Nice Lingostière	Fabret Serge	CFDT	27,8%	Contre
Nice TNL	Dupret Patricia	UNSA	76,4%	Pour
Noisy le grand	Antichi Filippo	CFDT	87,5%	Pour
Ollioules	Villard Ludovic	FO	81,5%	Pour
Orléans Place d'Arc	Viel Christel	FO	0,0%	Contre
Paimpol	Jegou Philippe	CFDT	17,9%	Contre
Perpignan	Monnié Sophie	CFDT	99,3%	Pour
Portet Sur Garonne	Saint Lanne Martine	CGT	97,9%	Pour
Quimper	Mayeur Patrick	CGT		Pour
Reims Tinquieux	Robitaillie Eric	CFDT	16,1%	Contre
Rennes Alma	Gueguen Laurence	CGT	0,0%	Contre
Rennes Cesson	Didier Rozenn	FO	45,0%	Contre
Saint Brice	Martins Antonio	CFDT	80,0%	Pour
Saint Briec	Toulot Cyrille	CGT	44,2%	Contre
Saint Egreve	Ebroin Philippe	CFDT	94,3%	Pour
Saint Herblain	Héraud Lynda	CGT	91,7%	Pour
Saint Jean de Védas	Asker Philippe	CFDT		Pour
Saint Malo	Fonteneau Magali	CFDT	91,0%	Pour
Sallanches	Bernier Edwige	CFDT	97,2%	Pour
Saran	Barremaecker Olivier	FO	96,6%	Pour
Sens maillot	Condette maxime	CFDT	100,0%	Pour
Thionville	Franz Denise	CFDT	13,60%	Contre
Trans en Provence	Pallaruello Phuilippe	CFDT	89,29%	Pour
Uzes	Butera Philippe	CFDT	100,00%	Pour
Valenciennes	Cauchy Raymond	CFDT	80,43%	Pour
Vannes	Le Tallec Sophie	CFDT	91,04%	Pour
Venette	Debra Sylvie	FO	51,61%	Pour
Vénissieux	Espitalier Thierry	CGT	40,00%	Contre
Villabé	Rodrigues Olivia	FO	1,90%	Contre
Villiers en Bière	Bouvard Philippe	CFDT	80,00%	Pour
Wasquehal	Payelle Sandrine	FO	97,60%	Pour

NAO
2016

Pour
ou
contre
la si-
gna-
ture?

Les
sections
CFDT
ne se di-
visent
pas et ti-
rent dans
le même
sens.

Ecouter la
voix des
salariés

Améliorer
notre statut
social

Revendi-
quer des
avantages
sociaux et de
meilleurs sa-
laires

Pas de re-
gression de
nos accords

Signer que
quand il y a du
positif

Ensuite ce n'est
qu'une ques-
tion de percep-
tion du climat
social.

Le combat
continue cha-
que jour pour
plus de social

La CFDT est transparente
dans ces décisions

Sections CFDT qui n'ont pas donné un avis

Aix En Provence
Anglet
Avignon
Bourges
Champs Sur Marne
Chateauroux
Chelles
Collegien
Creteil Soleil
Flins Sur Seine

Fourmies
La Ciotat
Laon
Lattes
Limeuil
Lorient
Marseille Bonneveine
Massy Dehf
Montereau
Montreuil

Orange
Ormesson Sur Marne
Paris Auteuil
Quetigny
Rosny Sous Bois
Sartrouville
St Pol S/ Mer
Thiers
Vitrolles

29 sections

Ancien texte

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.»

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés - ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

En rouge les modification

Jours fériés

- Le nombre de jours fériés pouvant être imposé aux collaborateurs est ramené de 3 jours à 2 jours
- Les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit pourront travailler au-delà de ces deux jours

Il aura fallu plusieurs aller-retour entre la direction et la CFDT pour que le texte de l'accord corresponde à la proposition faite lors des négociations. Le niveau C a lui aussi été reformulé et le niveau 3C retrouve le point perdu.

1ère proposition

Article 1. 2. 2. 4 : Jours fériés

Chaque année, il pourra être imposé à chaque salarié jusqu'à 2 jours fériés travaillés par année civile, hors le 1^{er} mai.

Toutefois, les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit, pourront travailler au-delà des 2 jours fériés précédemment énoncés.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés - ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Les parties conviennent que l'articulation de ce dispositif global relatif au traitement des jours fériés est plus favorable que les dispositions de la CCN de branche

Texte définitif

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Chaque salarié peut bénéficier chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai.

Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Au-delà de deux jours fériés travaillés, le volontariat et l'accord écrit du salarié seront nécessaires. Dans ce cas le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder huit jours.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 7, 8 et 9 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Les parties conviennent que l'articulation de ce dispositif global relatif au traitement des jours fériés est plus favorable que les dispositions de la CCN de branche.

11 Jours fériés 2016

Un jour férié est un jour de fête civile ou religieuse, ou commémorant un événement. Il n'est pas obligatoirement chômé, la loi et/ou les conventions collectives des entreprises précisant les modalités et dispositions à appliquer, notamment en termes de rémunération.

En France, les jours fériés sont définis par le code du travail, article L3133-1.

Vendredi 1er janvier Jour de l'an Premier jour de l'année

Lundi 28 mars Lundi de Pâques Pâques (fête chrétienne) est le premier dimanche qui suit la première pleine lune de printemps.

Dimanche 1er mai Fête du Travail Commémore la ratification de la journée de travail de 8 heures; traditionnellement le jour de nombreuses manifestations syndicales et politiques en France.

Dimanche 8 mai Fête de la Victoire Commémoration de la capitulation allemande et de la fin de la Seconde Guerre mondiale en Europe (1945).

Jedi 5 mai Jedi de l'Ascension 40 jours après Pâques Fête chrétienne célébrant la montée de Jésus aux cieux

Lundi 16 mai Lundi de Pentecôte Fête chrétienne célébrant la descente du Saint-Esprit parmi les apôtres.

Même si cette journée est redevenue fériée, le Lundi de Pentecôte fut choisi comme journée de solidarité de 2005 à 2007 (inclus) et devait être considéré comme travaillé (sans rémunération).

Jedi 14 juillet Fête nationale Commémoration de la Fête de la Fédération du 14 juillet 1790 (elle-même anniversaire de la prise de la Bastille en 1789).

Lundi 15 août Assomption Fête catholique célébrant la montée de la Vierge Marie aux cieux

Mardi 1er novembre Toussaint Fête de tous les saints de l'Église catholique

Vendredi 11 novembre Armistice de 1918 Commémoration de l'armistice mettant fin à la Première Guerre mondiale

Dimanche 25 décembre Noël Naissance de Jésus-Christ

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre) ou dans les DOM-TOM

2016: trois dimanche tombent un jour férié

NAO Carrefour Market

Les négociations annuelles 2016 sont terminées chez Carrefour Market.

La direction propose diverses améliorations du statut social:

Augmentation des salaires de 0,3% au 1er mars 2016 (0,2% minimum pour les cadres).

Majoration de 50% des salaires pour les salariés travaillant le dimanche régulièrement, 100% pour le travail occasionnel.

Titre restaurant Participation employeur à 3,60€.

Création d'un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, CQP ou d'une VAE validés en lien direct avec le métier exercé dans l'entreprise.

Pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté passage de 30 h à 32 heures.

1 journée d'absence rémunérée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale.

5 jours ouvrés pour le mariage du salarié sans condition d'ancienneté.

Amélioration des conditions d'ancienneté pour l'attribution de la prime vacances.

Aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis.



Les NAO 2016 Carrefour Market

Proposition de revalorisation de la grille de salaire minimum (employés) au 1^{er} mars 2016 :

	Grille CSF au 01/01/2016	Proposition de grille au 01/03/2016	Evolution
NIV_1A	1 540.06 €	1 544,61 €	0.3%
NIV_1B	1 540.06 €	1 544,61 €	0.3%
NIV_2A	1 541.57 €	1 546,15 €	0.3%
NIV_2B	1 560.53 €	1 565,26 €	0.3%
NIV_3A	1 563.72 €	1 568,46 €	0.3%
NIV_3B	1 591.32 €	1 596,02 €	0.3%
NIV_3C	-	1 640,01 €	-
NIV_4A	1 592.99 €	1 597,84 €	0.3%
NIV_4B	1 681.72 €	1 686,72 €	0.3%
NIV_4C	1 737.83 €	1 742,99 €	0.3%

Proposition d'augmentation de salaire garantie de **0.3%** pour tous les employés au 1^{er} mars 2016.

Niveau	Grille CSF au 01/01/2016	Proposition de grille au 01/03/2016	Evolution
NIV 5A	2 007 €	2 013 €	0,3%
NIV 5B (après 3 ans dans le niveau)	2 028 €	2 034 €	0,3%
NIV 6A	2 122 €	2 128 €	0,3%
NIV 6B (après 3 ans dans le niveau)	2 143 €	2 149 €	0,3%
NIV 7A	2 473 €	2 480 €	0,3%
NIV 7B	2 498 €	2 505 €	0,3%
NIV 8	3 337 €	3 347 €	0,3%

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016 (mise à jour)

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

La grille de salaires de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1^{er} janvier 2016 :

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)
Au 1er janvier 2016

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)	Salaires mensuel (temps complet) forfait pause inclus	Durée de la période d'accueil
I A.	9,71	10,20	1 546,36	0 à 6 mois
I B.	9,78	10,27	1 557,50	Dès le 7ème mois
II A.	9,71	10,20	1 546,36	0 à 6 mois
II B.	9,86	10,35	1 570,24	Dès le 7ème mois
III A.	9,79	10,28	1 559,09	0 à 12 mois
III B.	10,52	11,05	1 675,35	Après 1 an
IV A.	10,79	11,33	1 718,35	0 à 2 ans
IV B.	11,61	12,19	1 848,93	Après 2 ans
V	12,30	12,92	1 958,82	
II - Assistant commercial	10,17	10,68	1 619,60	En application de l'accord du 25 mars 2013
III - Vendeur et préparateur	9,86	10,35	1 570,24	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C.	9,86	10,35	1 570,24	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C.	10,05	10,55	1 600,49	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
IV C.	11,82	12,41	1 982,38	En application de l'accord du 24 février 2015
III - Technicien Expédition	10,92	11,47	1 739,05	En application de l'accord du 15 février 2012

La grille de salaires applicable dans l'établissement est affichée sur le panneau d'information Direction.



Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016 (mise à jour)

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€	1 675,35€	7,97€
Février	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Mars	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Avril	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Mai	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Juin	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Juillet	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Août	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Septembre	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Octobre	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Novembre	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Décembre	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
13e mois	1 667,38€	1 675,35€	7,97€
Prime vacances	833,69€	837,68€	3,99€
TOTAL	22 509,63€	22 617,23€	107,60€

Niveau IIIB

107,60€

brut

+ 0,48%

2013 +244,35€ +1,10%

2014 +244,35€ +1,10%

2015: +164,08 +0,73%

Rémunération annuelle 2016

Proposition applicable au 1er janvier 2016 (mise à jour)

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 (entre parenthèse 2015):

- 7 A : Stagiaires managers métier ou service
2424€ (2412€)
- 7 B : Managers métiers ou services
2615€ (2602€)
- 8 et + : Responsables et Experts
3515 € (3498€)

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

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 (mise à jour)

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%

Mois	2015	2016	Différence
Janvier	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Février	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Mars	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Avril	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Mai	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Juin	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Juillet	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Août	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Septembre	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Octobre	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Novembre	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Décembre	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
13e mois	1 729,50€	1 739,05€	9,55€
Prime vacances	864,75€	869,53€	4,78€
TOTAL	23 348,25€	23 477,18€	128,93€

Niveau IIIC

128,93€

brut

+ 0,55%

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 (mise à jour)

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

Avant l'assemblée générale des actionnaires



Le film qui dérange !

Pour Jocelyne et Serge Klur, rien ne va plus : leur usine fabriquait des costumes Kenzo (Groupe LVMH), à Poix-du-Nord, près de Valenciennes, mais elle a été délocalisée en Pologne. Voilà le couple au chômage, criblé de dettes, risquant désormais de perdre sa maison.

C'est alors que François Ruffin, fondateur du journal Fakir, frappe à leur porte. Il est confiant : il va les sauver. Entouré d'un inspecteur des impôts belge, d'une bonne soeur rouge, de la déléguée CGT, et d'ex-vendeurs à la Samaritaine, il ira porter le cas Klur à l'assemblée générale de LVMH, bien décidé à toucher le coeur de son PDG,

Bernard Arnault. Mais ces David frondeurs pourront-ils l'emporter contre un Goliath milliardaire ?

Du suspense, de l'émotion, et de la franche rigolade. Nos pieds nickelés picards réussiront-ils à duper le premier groupe de luxe au monde, et l'homme le plus riche de France ?

A lire la critique sur <https://www.monde-diplomatique.fr/2016/02/LORDON/54740>



Le Conseil d'administration du groupe Carrefour est composé des membres suivants :

Georges Plassat, Président-Directeur Général

Georges Ralli*, Vice-Président

Bernard Arnault,

Thomas J. Barrack Jr.,

Nicolas Bazire,

Jean-Laurent Bonnafé,

Thierry Breton*,

René Brillet*,

Charles Edelstenne*,

Philippe Houzé,

Diane Labruyère-Cuilleret*,

Mathilde Lemoine*,

Patricia Lemoine,

Bertrand de Montesquiou*,

Amaury de Seze*, Administrateur référent

Anne-Claire Taittinger*.

* Administrateur indépendant

Carrefour c'est 250 000 actionnaires

Actionnaires		
Galfa	Famille Moulin (Galeries Lafayette)	11,51%
Blue Partners	Colony Capital	5,63%
Cervinia Europe	Bernard Arnault	5,18%
Stanhore Trading Internacio	Abilio Diniz Brésil	5,07%
Bunt	Bernard Arnault	3,45%
Autocontrôle		1,40%
Salariés		1,06%
Groupe Arnault	Bernard Arnault	0,36%
ColDevelopment		0,17%



Vu dans la presse



... et des annonces de François Hollande sur l'emploi et la formation ?

En France, nous avons besoin de desserrer la contrainte par la baisse des charges et pas seulement par la baisse des prix. Ces charges de toute nature obèrent notre capacité de rebond. Le pacte de compétitivité est une réponse tout à fait pertinente à la situation. Il serait bon que le système aille jusqu'au bout de sa logique. Notre pays est prêt à se réformer : il faut maintenant passer la vitesse supérieure. Pour la formation, ça fait des années que l'on sait que l'apprentissage est un échec parce qu'on l'a sorti des filières. C'était une erreur. Nous-mêmes nous travaillons à la création d'une « Université des métiers ». Il faut remettre les jeunes devant le plaisir de faire des choses et arrêter de dévaloriser les métiers manuels. Les jeunes sont exceptionnels. Nous les connaissons. En 2015, Carrefour a encore accueilli en France 5.500 alternants, recruté 42.000 personnes et notre espace emploi reçoit, tous les ans, environ 1 million de CV. Et pourtant, nous manquons encore de gens bien formés. Je crois qu'il faut un regard social différent sur certains métiers. Dans nos activités, ils ont tous la même importance : le logisticien, l'informaticien, le financier, comme le boulanger, le boucher ou le poissonnier. ■

Quand Monsieur Plassat répond au journaliste des Echos (29-01-2016) sur l'emploi des jeunes. La CFDT sort les chiffres

En 2013 l'entreprise s'était engagé à embaucher 10 000 alternants en trois ans. 9356 embauches (93%) ont été réalisées mais seul 242 apprentis et 1595 contrats de professionnalisation ont obtenu un contrat en CDI soit 19% des embauches !!

En 2015 Carrefour a supprimé la possibilité pour les nouveaux embauchés de bénéficier des primes dès 3 mois d'ancienneté. Il faudra maintenant 12 mois (un alternant reste 6 mois).

«Carrefour manque de gens bien formés» Qu'attend l'entreprise pour utiliser la budget formation à former véritablement les salariés, à renforcer le tutorat, à développer les CQP, à reconnaître les compétences...

Neuf caissières de Casino à la gendarmerie pour la disparition d'un paquet de M&M's

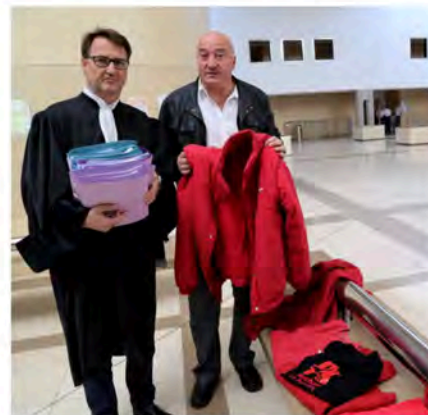
Luttes. A Port-Saint-Louis-du-Rhône, dans les Bouches-du-Rhône, neuf caissières d'un supermarché du groupe Casino ont été convoquées à la gendarmerie pour le vol supposé d'un paquet de M&M's d'une valeur de un euro, rapporté France Bleu. Le différend avec la direction remonte à la fin de l'année dernière, quand ces caissières ont fait grève avec occupation des locaux - période pendant laquelle aurait disparu le fameux paquet de bonbons. Analyse d'un délégué CGT chez Casino :

«Pour nous, c'est encore la criminalisation du droit de grève. Les plaintes, c'est pour nous mettre la pression, pour nous intimider. C'est pour nous dire : si vous vous défendez, si vous battez pour vos droits, voilà ce qui vous arrivera.»

Vaucluse : Auchan condamné à verser 1 200 euros aux salariés

Après Carrefour, c'est au tour d'Auchan d'avoir à s'expliquer sur l'entretien des tenues de travail !

27 salariés reprennent des couleurs : le tribunal de Prud'hommes d'Avignon a tranché dans l'affaire concernant l'entretien de leur tenue



Avec 26 de ses collègues, Marc Fabris avait saisi le conseil des prud'hommes avec Me Mouret. PHOTO ANGE ESPOSITO

Une caissière de Carrefour Market licenciée pour une erreur de caisse de 5€ Réintégré !

Arbitraire patronal. Histoire rapportée par le Parisien : une caissière du supermarché Carrefour Market de Mézières-sur-Seine a été licenciée pour faute grave car elle a oublié, le 22 décembre, «de scanner un pack de bières et deux sacs en plastique». Handicapée à 80%, Vanessa - c'est son prénom - est accusée par sa direction d'avoir volontairement oublié ces articles.

«C'était la fin de journée, j'étais épuisée. Le client était un habitué, il parlait beaucoup et j'ai oublié de scanner sa bière», explique-t-elle pour sa part, liant cette décision arbitraire au fait qu'elle avait fini par obtenir un CDI en septembre 2015, après avoir été soutenue par des délégués syndicaux.

#joptimisme

En 2016, j'optimisme avec Carrefour !

Ne pas oublier

Consultation
sur les NAO
2015

A compléter
et à remettre
aux responsa-
bles dès votre
arrivée pour
dépouille-
ment.

ou à adresser à
serge Corfa
serge.corfa@orange.fr

Section syndicale de... Magasin de Vannes

Question	Nombre de réponse	%
Nombre d'employés dans le magasin	253	
Nombre de réponses recueillies	134	
Combien de pour la signature	122	
Combien de contre la signature	12	
Combien de OUI à une action	12	
Combien de NON à une action	122	
Avis de la section	POUR	CONTRE
Signature de l'accord	X	
Action syndicale		

A remettre dès votre
arrivée à un responsable
national pour
comptabilisation

L'Hyper !

