

L'Hyper.fr

L'information syndicale indépendante



La gazette des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

www.cfdt-carrefour.com

PLATEFORME NAO HYPERS 2022

DÉTAIL DES **REVENDEICATIONS CFDT** POUR LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES



Salaires

Une inflation forte pour 2022...

Le propositions de la direction seront-elles à la hauteur de ce qu'attendent les salariés en 2022 ?!

Page 2

Revendications

Synthèse des demandes CFDT pour la NAO des Hypermarchés.

Pages 5 à 7

Egalement au
sommaire
dans ce 495^{ème}
numéro :

Délégation CFDT	P4
Grille de salaire	P8
Location-gérance	P16
Droit d'expression des salariés	P16
Médailles du travail	P19



Ne pas laisser la grille de salaires décrocher !



Dans sa note de décembre l'INSEE prévoit une hausse de l'inflation de +2,6% sur les 6 prochains mois !

Au-delà du premier semestre, selon les économistes qui s'expriment, l'inflation régresse jusqu'à la fin de l'année... ou au contraire s'envole **vers les 3%**. Tout dépendra de l'évolution de la pandémie et de l'actualité internationale (tension sur l'énergie).

Donc les prix augmentent mais les rémunérations vont-elles suivre ? Cela dépend de la volonté de Carrefour, mais on peut être inquiet tant l'entreprise se montre obsédée, au quotidien, par la réduction des coûts et en particulier les frais de personnel...

D'ailleurs, **le plan de transformation 2022** qui se termine, est-il autre chose qu'un plan de réduction des coûts ? **On peut se poser la question.**

L'article publié dans le magazine **Linéaires** le 17 janvier, va certainement servir à Carrefour d'argumentaire face aux négociateurs (ce n'est cependant pas l'objectif de l'auteur).

L'article établit en effet un classement des

frais de personnel par enseigne. On y apprend que Carrefour est en tête, avec 15 % de FP en 2020. Selon nos informations, ce chiffre aurait baissé de 1 point en 2021.

Quoiqu'il en soit, comme le dit l'auteur de l'article : « *ratio obsédant de pilotage de l'activité, les frais de personnel sont surveillés comme le lait sur le feu. Dans les groupes intégrés, Carrefour en tête, ils sont régulièrement opposés aux réclamations des syndicats, avec comme argument que l'écart avec les indépendants est déjà trop conséquent* ».

Merci pour les salariés de 2^{ème} ligne, salariés essentiels durant cette pandémie !

L'avenir de la grande distribution **passerait** donc forcément par la réduction des frais de personnel, par l'externalisation (location-gérance) ?! **Baisser les prix et les salaires en même temps : beau programme !**

La CFDT n'acceptera pas ce qui nous est présentée comme une fatalité. Nous nous engageons dans cette négociation avec force, afin de défendre le pouvoir d'achat des salariés.

Sylvain Macé

Délégué syndical de groupe.

Négociations annuelles Hypers 2022

Démocratie, indépendance, transparence :
La CFDT ne signe que les accords positifs pour les salariés.



Calendrier des NAO 2021

1ère réunion NAO (informations)
14 décembre 2021

2ème réunion NAO (informations)
13 janvier 2022

3ème réunion NAO (négociation)
4 février 2021

Consultation du conseil et des négociateurs
7 février 2022

Consultation des salariés par la CFDT
8 février au 19 février 2022

Consultation des délégués syndicaux
24 février 2022

Ensuite : signature ou possible
mouvement de grève ?!?

NAO 2004	Signataire : FO, CAT Non signataire : CFDT , CGT, CGC, CFTC
NAO 2005	Signataire : FO, CAT Non signataire : CFDT , CGT, CGC, CFTC
NAO 2006	Signataire : CFDT , FO, CGC, CAT, CFTC Non signataire : CGT
NAO 2007	Signataire : aucun Non signataire : CFDT , FO, CGT, CAT
NAO 2008	Signataire : CFDT , FO, CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC
NAO 2009	Signataire : CFDT , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2010	Signataire : CFDT , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2011	Signataire : CFDT , FO, CGC, CAT Non signataire : CGT, CFTC
NAO 2012	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2013	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2014	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2015	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2016	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2017	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2018	Aucune signature mais CFDT favorable (pas de majorité) : PV de désaccord.
NAO 2019	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2020	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2021	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT

Négociateurs CFDT Hypers 2022

Le **vendredi 4 février**, quatre organisations syndicales négocieront **les accords 2021** avec la direction.



Thierry Babot
DSN - **Mérignac**



Edwige Bernier
DSN adj - **Sallanches**



Michel Gay
RS CSEC - **Beaucaire**



Sophie Monnié
DSC - **Perpignan**



Nadia Kaci
Aulnay Sous Bois



Cyril Toulot
St Briec



Linda Herault
St Herblain



Patrick Morin
Uzès



Laetitia Beudeart
DSG - **Chartres**



Yannick Bouty
Libourne

Qui est concerné par cette négociation ?

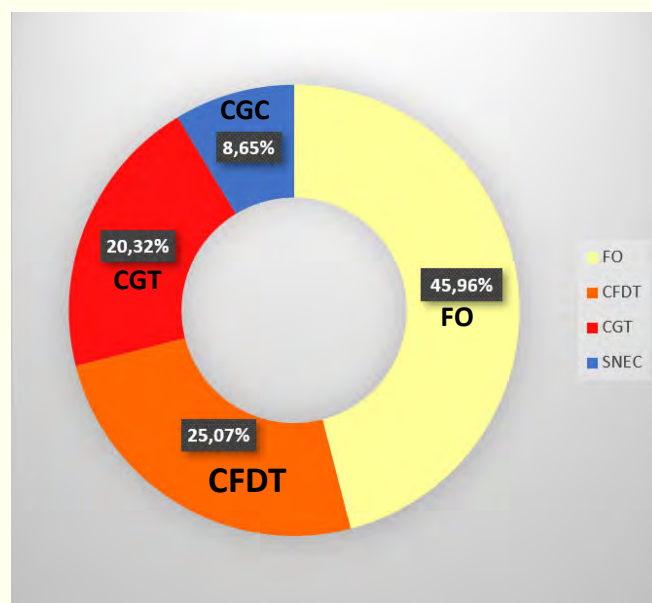
La **NAO Hypers 2022** concerne les sociétés suivantes (55 463 salariés) :

- La société **Carrefour Hypermarchés SAS** (167 hypermarchés + 1 siège)
- **Et 5 autres sociétés** : Carrefour import, Carrefour Management, Carrefour Partenariat International, Centre de Formation et Compétence, CMI = **1 061 salariés**.

Brives, SDNH, Hyperadour, Monaco (hors France) ne bénéficient pas des accords Carrefour Hypers.

Représentativité

Collèges cadres et employés confondus.



Calcul effectué sur le périmètre des organisations syndicales représentatives chez Carrefour. Le nombre de votants CFDT est d'environ 10 000 salariés.

PLATEFORME HYPERS NAO 2022

SYNTHÈSE DES REVENDEICATIONS CFDT - CARREFOUR

Voir le détail de nos propositions dans les pages qui suivent.

Grille de salaire **Augmentation**

au 1er janvier et en
une seule fois,
Revalorisation
de la grille

Mise en place de **Médailles du travail**

prime de 300 à
1 000 €

Intéressement Révision de l'accord

500 € minimum

Intégration d'un
d'un critère bio,
prise en compte
transformations

Classifications **et Niveaux C**

Baisse de l'ancienneté
Requise/nouveaux
métiers/régularisation
des litiges (ex.
poissonniers).

Franchise et LG

Plus de pertes d'avantages Sociaux !

Alternatives avant
passage en LG

Mise en place

Forfait- mobilité

et de mesures liées
aux déplacements
travail/domicile

CESU...

Tickets Restaurant

revalorisation
en 2022 et
chaque année

Amélioration

des remises sur achats

et de leur plafond.
Validité dans tout le
groupe. Extension
aux retraités

Santé, condit. de travail

et pénibilité

Mise en place par
accord de groupes
d'expression avec
les salariés

Caisses**Respect des****horaires îlots**

négociations sur les
cdts de travail/sur
les métiers du
DRIVE

**Sécurité et
entretien****Revalorisation
des métiers**

du salaire/niveau

Vendeurs EPCS**Avenir du
métier**

Maintien en métiers
sensibles.

Social**Fonds de
solidarité**

augmentation du
budget, modifica-
tion des règles
d'attribution

**Mise en place
et aide au
financement****des Chèques-
vacances
en 2022****13ème mois,
prime de vacances
et complément**

Revalorisation
et réduction
des critères
d'ancienneté

**Salaires
négatifs****Arrêt maladie,
maternité etc.**

Réelle prise en charge
et mécanisme
d'alerte

**Nouveaux
embauchés****Réduction
des critères
d'ancienneté**

pour l'attribution
des primes

Amélioration**conditions de
travail**

Création budget,
Amélioration
protections
COVID

**Absences
Autorisées****Vie de famille**

amélioration des
dispositions

Employabilité**Formation**

suivi du parcours et
reconnaissance des
certifications.

**Mise en place
de mesures****Sociales**

assistante, prêt à 0%
garderie, épicerie
sociale...

SYNTHÈSE DES REVENDEICATIONS CFDT - CARREFOUR

Demands spécifiques encadrement

Voir le détail de nos propositions dans les pages qui suivent.

Négociation du **bonus cadres**

pour plus de transparence dans l'attribution, respect de la législation

*Justification
de la mobilité pour les cadres
et prise en compte situation familiale*

*Salaires cadres
Augmentation garantie
collective et individuelle*

*Arrêt de la
baisse des*

effectifs

Adaptation de la charge de travail

*Mise en œuvre
d'une mixité*

réelle dans tous les postes

*réaffirmation
du rôle*

*de l'encadrement/
pas de report de tâches sur la catégorie employés*

*Vie privée/
Professionnelle*

Des Horaires

contrôlés qui prennent en compte les contraintes

*Mise en place
d'une liberté d'expression*

plus d'autonomie professionnelle

*Priorité de la
promotion interne*

par rapport aux embauches ext.

REMUNERATIONS

Grille de salaires Carrefour Hypers novembre 2021

GRILLE SALAIRE HYPERMARCHES au 01/11/2021				
Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V				
Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 4 mois
I B	10,585	11,11	1 685,70	Dès le 5ème mois
II A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 4 mois
II B	10,624	11,16	1 691,91	Dès le 5ème mois
III A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 6 mois
III B	11,336	11,90	1 805,30	Dès le 7ème mois
IV A	11,626	12,21	1 851,49	0 à 1 an
IV B	12,508	13,13	1 991,94	Après 1 an
V	13,253	13,92	2 110,58	
II Assistant(e) commercial(e)	10,959	11,51	1 745,26	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur(se) de produits et services	10,624	11,16	1 691,91	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,624	11,16	1 691,91	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,827	11,37	1 724,24	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
III C	11,541	12,12	1 837,94	En application de l'accord du 1er mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet
IV C	12,734	13,37	2 027,94	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
III C Technicien(ne) Fabrication	11,767	12,36	1 873,94	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	11,541	12,12	1 837,94	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	12,508	13,13	1 991,94	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Périmètre : Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S

GRILLE JEUNES MANAGERS au 01/11/2021			
Niveau	Etapas	% augmentation	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)
7B	minima		2 820
	step1	0,8%	2 842
	step2	1,1%	2 874
	step3	1,5%	2 916
	step4	2,5%	2 990

GRILLE CADRES au 01/11/2021		
Niveau	minimum	maximum
7A	2 627,01	2685
7B	2 819,92	4690
8	3 789,52	6103
9	4 700,00	7214

GRILLE PARAPHARMACIE au 01/11/2021		
Niveau	durée présence	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)
7B	< 1 an	3415
7B	> 1 an	3484
8		3718



REMUNERATIONS

Grille de salaires **branche novembre 2021**

Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures :

Niveau	Taux horaire	Salaires mensuel (151,67 heures)	Salaires mensuel minimum garanti [1]	Salaires annuel minimum garanti 12 mois [1] [2] [3]
Niveau 1				
(1 B, après 6 mois)	10,27 €	1 557,65 €	1 635,50 €	21 261 €
(1 A, 6 premiers mois)	10,26 €	1 556,13 €	1 633,91 €	21 241 €
Niveau 2				
(2 B, après 6 mois)	10,36 €	1 571,30 €	1 649,83 €	21 448 €
(2 A, 6 premiers mois)	10,32 €	1 565,23 €	1 643,46 €	21 365 €
Niveau 3				
(3 B, après 12 mois)	10,50 €	1 592,54 €	1 672,13 €	21 738 €
(3 A, 12 premiers mois)	10,37 €	1 572,82 €	1 651,42 €	21 468 €
Niveau 4				
(4 B, après 24 mois)	11,12 €	1 686,57 €	1 770,86 €	23 021 €
(4 A, 24 premiers mois)	10,52 €	1 595,57 €	1 675,31 €	21 779 €
Niveau 5	11,748 €	1 781,82 €	1 870,87 €	24 321 €
Niveau 6	12,425 €	1 884,50 €	1 978,68 €	25 723 €
Niveau 7	16,137 €	2 447,50 €	2 569,82 €	33 408 €
Niveau 8	21,689 €	3 289,57 €	3 453,97 €	44 902 €
Niveau 9	Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
 [2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
 [3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la convention collective nationale ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

REMUNERATIONS

La **reconnaissance** des salariés passe par un niveau de **pouvoir d'achat** suffisant !



Augmentation au 1er janvier en une seule fois.

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.

Les plus

Nous demandons une renégociation de l'accord d'intéressement en 2022.

Celui-ci doit être d'un montant minimum de 500 euros pour un niveau IIB (voir page 25).

Les divers avantages numériques (titre restaurant, remise sur achat, CESTU, fonds de solidarité, primes fixes, plafond...) doivent être indexés sur les augmentations annuelles de la grille de salaire.

Revalorisation de la remise sur achats pour le personnel, augmentation du plafond.

Réunion pour faire le point sur la « **carte salariés** » dans les plus brefs délais. **Le mécanisme actuel ne fonctionne pas et est laissé à l'abandon !**

Extension des remises sur achats et de la « **carte salariés** » aux retraités.

Revalorisation de la part patronale du titre restaurant.

Proposition d'un menu "salarié" n'excédant pas le montant du titre restaurant.

Mise en place pour les salariés d'une aide à l'obtention du permis de conduire.

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

Amélioration des dispositions concernant le métier vendeurs dans la GPEC.

Augmentation des primes pour les CQP et les tuteurs.

Améliorations du calcul des

primes de vacances et de fin d'année, des astreintes, des jours fériés et des dimanches.

En cas d'absences dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances.

Réduction des critères d'ancienneté pour l'attribution des primes pour les nouveaux embauchés.

Amélioration de la prise en charge de l'entretien des tenues de travail.

Mise en place d'une prime de travaux en cas de rénovation et de tests importants dans les établissements et dans les centres commerciaux.

Création d'une prime de risque pour les agents de sécurité et revalorisation du niveau.

Mise en place d'une prime "médaille du travail"

Neutralisation des pertes de salaires et coûts induits liées à la mise en place des projets TOP (heures de nuit).

Revalorisation de l'abondement de l'épargne salariale et **distribution d'action gratuites.**

Amélioration subventions versées aux CSE. Vente sans marge de produits aux CSE.

DISPOSITIONS SOCIALES

Pour retrouver notre quart d'heure d'avance social !!!



Evolution de carrière.

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.

L'accession au niveau C de la grille doit se faire dans des délais plus courts.

Aucun salarié ne doit rester dans son rayon à temps partiel non choisi.

Emplois.

Engagement d'un pacte social pour l'emploi.

Les salariés sous contrats de professionnalisation et d'apprentissage doivent bénéficier

de l'octroi d'un "plus Carrefour" et leur formation doit être suivie d'une priorité à l'embauche avec un contrat à durée indéterminée.

De nombreuses demandes des salariés, particulièrement sur les conditions de travail, sont dues à un sous-effectif chronique. Des embauches sont nécessaires.

Humanisation des rapports sociaux

Pour la CFDT, le management est le problème principal avec les rémunérations et l'emploi.

Nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés (management qui fait participer les salariés aux décisions)..

Respect des accords.

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

Nous demandons une formation de l'encadrement, des IRP et des salariés et des sanctions pour tout manquement aux engagements conventionnels.

De nombreux accords ne fonctionnent pas, il serait temps d'effectuer une remise à plat et une relance des accords comme **l'assistant commercial (réduction de l'ancienneté nécessaire)**, la polyactivité, les conditions de travail en caisses, la formation, la journée retraite, le fonds de solidarité.

Accords et statut unique

Les différences de statuts employés, agent de maîtrise, cadre ne se justifient pas comme par exemple la carence en cas de maladie, la prévoyance etc.

Formation

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

Nous demandons de vraies "formations qualifiantes" et "formations métiers", la prise en charge d'un bilan de compétence pour les salariés à partir de 10 ans d'ancienneté, **la mise en œuvre réel du passeport formation.**

Les salariés qui partent en formation doivent bénéficier d'une avance sur leur frais.

FORMATION

Métiers classifications

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise grâce à la mise en place de filières métiers.

L'entreprise doit avancer sur les classifications (cela stagne depuis plusieurs années), en tenant compte de nos revendications. Tous les métiers existants doivent être clairement définis dans les accords d'entreprise.

Nous demandons également, une réelle mise en place des « Assistants commerciaux » prévus par les accords de 2015.

Les métiers de la sécurité et du drive, de l'accueil et du SAV doivent être revalorisés.

La pénibilité du travail doit être prise en compte dans la classification et la rémunération des salariés.

Conditions de travail et Sécurité

La dotation matériel par magasin doit être reconduite et revalorisée. Elle doit servir à améliorer les conditions de

travail sous le contrôle des IRP (mécanisme de contrôle qui doit être redéfini).

Durant cette période de pandémie, es salariés sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux incivilités. Des moyens doivent être mis en œuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés (formation, mais aussi avec des règles claires mises en œuvre par l'entreprise...).

Un code de conduite doit être établi afin d'éviter les abus de la surveillance du personnel.

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

Temps de travail

Nous demandons la limitation des horaires atypiques, des nocturnes, du travail de nuit (avec compensation ex. projet TOP), des astreintes, du travail sur 6 jours, des jours fériés .

Les horaires doivent être précisés, dans les services, avec un délai d'au moins 4 se-

maines de délai de prévenance.

Les horaires îlots doivent être respectés. Ce type d'horaires doit être étendu à tous les secteurs.

Le temps consacré aux positionnements des horaires doit se faire sur le temps de travail (conformément à la loi sur le travail effectif).

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

Nous demandons l'attribution d'un nombre minimum annuel de samedi de repos.

Les salariés à temps partiel doivent avoir une réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

La coupure entre deux temps de travail doit être réduite et ne doit pas excéder une heure sans accord du salarié.

L'amplitude horaire doit être diminuée.

Pour le travail des jours fériés, il ne sera fait appel qu'à du personnel volontaire.

Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Nous demandons une régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches (18H).

Les fermetures des établissements les veilles de fêtes doivent se faire à 18 h.



Nous demandons la révision de l'accord de modulation.

Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Nous demandons une prise en compte de la recomposition des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des conjoints...) et la mise en place de congés autorisés.

Temps partiel

Chacun doit se voir proposer le passage à 30 h ; la polyactivité (pour avoir +5h) ou la possibilité de passer à 35h sur son rayon d'origine.

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

Les horaires doivent être répartis sur 4 jours fixes pour les semaines de moins de 30 heures.

Une journée de travail doit être au minimum de 4 heures.

Les journées inférieures à 6 heures ne comporteront pas de coupure.

Congés divers

Nous demandons l'élargissement à tous du droit de congés en période scolaire d'été et reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

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

Augmentation du nombre de jours de congé d'ancienneté supplémentaire (calculés en jours ouvrable).

Les droits acquis pour les différents type de congés et non pris pour diverses raisons seront intégralement reportés ou payés aux salariés.

Social

Carrefour a signé la charte de la parentalité mais rien de plus n'est proposé aux salariés.

La CFDT demande :

La mise en place d'un congé famille permettant de pallier

aux incidents de la vie (prise en compte des ascendants). Ce congé pourrait rassembler et améliorer les droits actuellement acquis.

Mise en place d'assistantes sociales par établissement ou par région restreinte pour répondre aux demandes de nombreux salariés (une hotline ne suffit pas !).

La revalorisation et la modification des règles du fonds de solidarité afin que plus de salariés puisse en bénéficier et éviter de ne pas utiliser les fonds).

La mise en place d'une aide sociale améliorée (amélioration du chèque service, participations aux frais de garde), ainsi qu'une heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants et l'aménagement des horaires.

Versement d'un complément de salaire de l'allocation versée par la CAF dans le cadre d'un congé de présence parentale et du congé paternité .

Santé

En cas de maladie ou d'inaptitude le salarié se trouve confronté à de nombreux problèmes non prévus par les accords. Nous demandons la mise en place d'une négociation spécifique afin de trouver des solutions.

Un livret et ses mises à jour précisant les droits de la prévoyance (mutuelle) doit être remis aux salariés.



La mutuelle de groupe doit être prolongée en cas de décès d'un parents ou en cas de licenciement pour inaptitude.

Les salariés sont demandeurs d'une prévoyance dépendance.

Aucune fiche de paye ne doit être en "négatif". Nous demandons l'avance des prestations IJSS et APGIS pour les longs arrêts maladie ; la remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Nous demandons la mise en place d'un compteur du solde de la subrogation en cours sur la fiche de paye.

L'entreprise doit maintenir le salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail.

La subrogation doit être maintenue pour les mi-temps thérapeutiques. Pas de réduction du repos supplémentaire et des primes pendant la durée du congé maladie.

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

Exclusion des arrêts accident

de travail pour le calcul du délai de 12 mois. **traités doivent être réduites et pas seulement pour les nouveaux retraités.**

Une heure rémunérée en cas de don de sang.

Il ne doit pas y avoir de discriminations.

Les cotisations APGIS des re-

Négociations en souffrance !

Depuis quelques NAO, l'entreprise a pris l'engagement de mener un certain nombre de négociations ou de réflexions :

- Négociations sur les horaires et les conditions de travail en caisses
- Négociations sur le plan de déplacement et la mobilité...

Ces dossiers doivent être réouverts et menés et faire l'objet d'un accord. LA CFDT demande la programmation d'un planning sur ces thèmes qui ont été éclipsés par la mise en œuvre des restructurations.

D'autre part, plusieurs accords sont prorogés (maintenus en l'état sans renégociation) et finissent par devenir obsolètes.

Un point doit être fait sur le calendrier social des hypers...



Mobilité des salariés

La loi d'orientation des mobilités a créé une obligation de négocier.



A la demande de la CFDT lors des négociations annuelles obligatoires de 2019, il était prévu une concertation nationale sur les plans de déplacements dans les magasins.

Deux réunions ont eu lieu... et depuis plus rien ! Il serait temps de passer aux travaux pratiques et de négocier de vraies mesures (surtout suite à l'envolée des prix du carburant) ! Il faut faciliter les trajets liés au travail et limiter leur impact sur le pouvoir d'achat des salariés.

En effet, la transition énergétique ne peut être assumée uniquement par les salariés. Les entreprises doivent aussi y prendre leur part, c'est une question de justice sociale.

La CFDT revendique la mise en place de 5 mesures pour l'année 2021 :

1 Mise en place d'un **titre mobilité proportionnel** au nombre de kilomètres nécessaires pour se rendre au travail. Cette mesure devra cibler en priorité les salariés qui n'ont pas d'alternative à la voiture individuelle.

L'indemnité des frais kilométriques pour les salariés utilisant leur véhicule pour leur déplacement professionnel doit être aussi revalorisée.

➔ **La loi fixe un montant exonéré d'impôts et de cotisations sociales pour le forfait mobilité à 400 €.**

2 En ce qui concerne la **remise sur achats de 10%** en vigueur actuellement pour les salariés sur les carburants (mesure positive obtenue par la CFDT il y a plusieurs années), la **CFDT demande sa revalorisation.**

3 La CFDT demande aussi que l'entreprise mette en place un plan de mobilité couvrant tous ses établissements, afin de développer **les solutions alternatives** (co-voiturages, abri-vélo fermés,

rechargement des véhicules électriques, transport en commun etc.).

4 Nous souhaitons également que Carrefour solutionne **définitivement** les problèmes liés au **stationnement des salariés** (prise en charge totale des parkings des centres commerciaux).

5 Participation de l'entreprise au frais du passage du **permis de conduire** des salariés. Ce qui se fait dans d'autres sociétés du groupe actuellement.

La loi d'orientation des mobilités.

Carrefour est à la traîne sur ce sujet. Cela fait déjà depuis 2018, que la loi de transition énergétique prévoyait la négociation de plan de développement dans les entreprises.

La loi promulguée fin 2019, prévoit de nouvelles mesures (comme la création d'un titre-mobilité).

Il est désormais temps de mettre en place de vraies dispositions !

LOCATION - GERANCE

Transparence, compensation et solutions alternatives.



té en CCE afin d'éviter la cession. La CFDT a demandé que l'on étudie une réduction temporaire des coûts partagés (loyers, redevance etc.) payés par les magasins au siège. Ceci afin de permettre aux magasins de relancer leur activité.

Depuis l'arrivée d'A. Bompard en 2018, l'entreprise a décidé de céder 48 hypers à des locataire-gérants !

Conséquences pour les salariés : la dénonciation des accords d'entreprise et une baisse de leur pouvoir d'achat ainsi qu'une diminution des effectifs (donc un impact sur les conditions de travail).

Grâce à sa mobilisation, a obtenu la mise en place de 3 accords :

- Un accord « **clause sociale** » qui permet de maintenir certains avantages pour les salariés transférés (tickets restaurant, remise sur achat, garanties pour la mutuelle, PEG-Perco...).
- Un Congé Fin de Carrière spécifique à la location-gérance, permettant aux salariés de parti de façon anticipée.

- Un accord créant une **instance de dialogue** où siègent les représentants des salariés franchisés et en location gérance, chargée de suivre l'application de l'accord dans les magasins concernés, ainsi que le déploiement de la franchise et de la location-gérance dans le groupe

Malgré ces trois dispositifs (nécessaires car ils protègent les salariés), la CFDT - Carrefour reste opposée au passage des magasins en location-gérance et en franchise, tel qu'il se déroule actuellement.

La direction doit entendre nos revendications. Pour 2022, nous défendons 3 revendications essentielles :

- 1 La mise en place de **solutions alternatives** avant toute cession de magasin. Un projet doit être présen-

- 2 Une **totale transparence** sur le nom des magasins que la direction envisage de céder. Aujourd'hui, ce n'est toujours pas le cas.

- 3 **La réouverture des négociations** sur l'accord « clause sociale ». Ceci, afin de permettre aux salariés transférés de conserver leurs acquis. La mise en place d'un mécanisme du style **Plan de Départ Volontaires**, permettant aux salariés de changer d'orientation professionnelle.

Combien d'hypermarchés en 2022 ?!

En 2020 et 2021, la DG des hypers avait en pleine pandémie, organisé la cession de 26 magasins ! En 2022, les hypermarchés seront-ils concernés par une nouvelle vague d'annonce ? Nous n'avons à ce jour aucune déclaration officielle de la part de Carrefour.

Droit d'expression des salariés

Il est urgent de **permettre aux salariés d'être entendus sur leurs conditions de travail.**



Nous souhaitons que **des animateurs soient formés** à la tenue de ces réunions (il ne peut s'agir des managers des rayons ou services concernés). Le nombre de participants à ces réunions ne doit pas dépasser les **10 ou 12 personnes**. Ceci afin que l'ensemble des salariés puisse évoquer leurs conditions de travail.

Les résultats du baromètre social mis en œuvre par la CFDT Carrefour en 2020 et 2021 (« Je Note Ma Boîte ») sont clairs. Les salariés expriment une vraie souffrance au travail !

Les milliers de réponses récoltées dressent un constat alarmant : les salariés nous disent très majoritairement qu'ils ont l'impression que **la direction ne se sent pas concernée par leurs conditions de travail !!!**

Face à ce constat, il est urgent de réagir.

La CFDT redemande donc à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, que la direction s'engage à négocier un accord sur le **Droit d'expression des salariés.**

Le but de ce droit institué par le code du travail (notamment par l'article L2323-15), est de créer des espaces de discussions et

d'expressions de chaque salarié au sein des établissements, afin d'évoquer les problématiques liées à son emploi et ses conditions de travail.

Dans une période où le stress et la charge de travail liés au **COVID-19**, aux changements d'organisation du travail (**projets TOP** par ex.) impactent fortement le quotidien des salariés, cette proposition de la CFDT doit être mise en œuvre !

Nous proposons que les salariés se réunissent régulièrement par alternance en équipe puis par groupe métier.

En effet, certains sujets concernent les conditions de travail au sein des rayons, des services, d'autres concernent le métier en tant que tel.

Afin d'assurer le suivi de ce dispositif, nous proposons de constituer **un comité de pilotage** avec des membres de la direction et des représentants des salariés.

Ce comité sera chargé de suivre **l'efficacité de ce droit d'expression** et les **réponses qui sont faites ensuite aux salariés.**



ENCADREMENT

Demandes spécifiques pour les métiers du management dans les hypers.



Négociation du bonus cadres :

Nous demandons plus de transparence dans le calcul et dans l'attribution des primes.

Aujourd'hui cette partie de rémunération variable ne fait l'objet d'aucune négociation paritaire. **Les éléments économiques sont décidés unilatéralement par l'entreprise.**

Mobilité géographique et professionnelle.

La mobilité des salariés cadres doit être justifiée et définie par des règles liées à un plan de parcours professionnel. Elle doit se faire dans le cadre du volontariat.

La situation familiale du salarié doit être prise en compte avant une proposition de mobilité géographique.

En cas de changement de rayon ou de secteurs, la mobilité professionnelle doit se

faire en concertation.

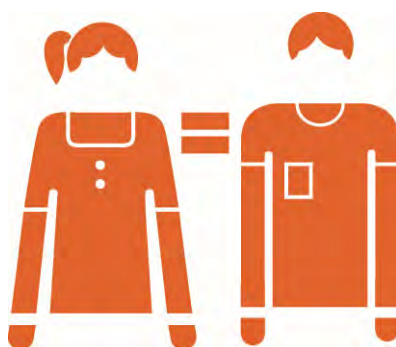
Salaires :

Des augmentations individuelles et collectives doivent être garanties.

Maintien des effectifs

Il y a un manque d'effectifs dans l'encadrement. **Les salariés ne peuvent souvent plus effectuer les tâches liées à leur métier.** De plus en plus fréquemment, ils pallient au manque de bras en rayon et en caisses. Des embauches doivent être réalisées.

Mixité et égalité pro.



Nous demandons la mise en œuvre d'une **réelle mixité dans les postes** et une égalité dans le traitement salariale.

Comité de performance :

Nous demandons l'abandon

de ce projet. Un entretien de classement tous les 4 mois aux salariés, **c'est intenable en terme de charge de travail.**

De plus cela va introduire une ambiance délétère et **nuire au climat social** au sein de l'entreprise.



Vie privée et vie professionnelle :

Les horaires doivent être contrôlés afin d'éviter **des charges de travail intenable** et qui détruisent les équilibres vie privée/vie pro. et qui peuvent avoir des répercussions dramatiques sur la santé.

Démocratie interne :

L'encadrement doit bénéficier d'une **plus grande liberté d'expression** au sein de l'entreprise et de plus d'autonomie professionnelle.

Promotions :

La promotion interne doit être privilégiée par rapport aux embauches extérieures.

Prime et médaille du travail

La CFDT revendique l'attribution d'une **médaille du travail** avec une prime de **300 € à 1 000 €** en hypers.



C'est une disposition qui existe dans les accord d'entreprise Carrefour Market et que la CFDT revendique depuis plusieurs NAO dans les hypermarchés : une prime liée à la remise de la médaille du travail.

Chez nos collègues de Market, il est déjà attribuée une telle prime à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du groupe Carrefour.

Cette prime est la suivante en fonction des médailles attribuées :

- La médaille de l'association industrielle nationale des industries agroalimentaires (ANIA) est attribuée après 20 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'agroalimentaire, et avec 13 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour = **prime de 250 €**.

- **Médaille d'argent** après 20 ans de carrière dont 13 ans Carrefour = prime de **300 €**.

- **Médaille de vermeil** après 30 ans de carrière dont 20 ans Carrefour = prime de **450 €**.

- **Médaille d'or** après 35 ans de carrière dont 23 ans chez Carrefour = **prime de 600 €**.

- **Médaille grand or**, 40 ans de carrière dont 26 ans chez Carrefour = **prime de 750 €**.

La CFDT - Carrefour revendique la mise en place d'un dispositif similaire dans les hypermarchés avec des montants allant de 300 € à 1 000 € pour prendre en compte les anciennetés supérieure à 20 ans.

Cette médaille et cette prime (au-delà de l'aspect financier) est importante pour les salariés !

C'est une reconnaissance de leur travail.

Souvent, ce sont les CE qui se substituent à l'employeur en offrant un bon d'achat et/ou un repas. Parfois quelques directeurs de magasins mettent en place quelque chose, mais cela reste rare !!!

Alors pourquoi les salariés des hypermarchés ne pourraient-ils pas bénéficier de cette médaille du travail et de cette prime comme leurs collègues des supermarchés ?



Remises sur achats

Obtenues par la CFDT, les différentes remises sur achats doivent encore être améliorées.



PGC (1 millions d'€).

- **10 %** une fois par an sur un achat du **rayon informatique** (532 000 €).

- **10 %** sur les **assurances** Carrefour (622 000 €).

- **10 %** sur les **voyages** Carrefour (311 000 €).
- **622 000 €** de remboursements de cotisations de carte pass aux salariés.

Le **plafond** de la remise sur achats est de **13 000 €** par an. **Nous revendiquons aussi pour 2021 :**

➡ l'amélioration de la remise sur achats **sur le carburant** (c'est une demande de notre plateforme sur la mobilité).

➡ **Le passage à 15 %** de l'ensemble de la remise comme pour les produits Carrefour.

➡ Une solution simple et durable pour les salariés qui n'ont **pas de moyens de paiement**.

L'entreprise ayant arrêté la carte C-ZAM Carrefour.

➡ L'application de cette remise aux **salariés Carrefour retraités**.

*A noter que le montant totale de la remise a baissé de plus de **3 millions d'€** en 2021, la faute probablement à l'importante baisse des effectifs que nous subissons.*

La CFDT revendique aussi une mise au point sur le déploiement de la **carte salarié Carrefour** (lancée en 2019) et qui prévoit des remises sur des enseignes partenaires (site internet). Pour l'instant ce **n'est pas satisfaisant, cette mesure est totalement laissée à l'abandon !!!**

L'entreprise doit aussi déployer les remises de cette carte sur des enseignes physiques. A SUIVRE...



Depuis 2003 et grâce à la CFDT qui s'était battue pour l'obtenir (grande manifestation aux sièges), les salariés bénéficient d'une remise sur achats.

Longtemps critiquée par les délégués FO et CGT (qui n'en faisaient pas la demande à l'époque), elle fait maintenant l'unanimité auprès des salariés.

Et pour cause ! Elle représentait en 2021 près de **20 millions d'€** distribués !

Pour rappel, les salariés des hypers bénéficient de :

- **10 %** de remise sur l'ensemble du **magasin** et sur le **carburant** (16,8 millions d'€).
- **15 %** de remise sur les produits Carrefour du

Formation professionnelle

Reconnaissance des **certifications et diplômes** par des niveaux IIID et IVD et création d'**Evolupro numérique**.



La CFDT revendique la mise en place d'un parcours de formation qualifiant, reconnu par l'entreprise et valorisable à l'extérieur. Chaque salarié devrait bénéficier régulièrement d'une vraie formation (c'est loin d'être le cas).

Aujourd'hui le nombre de formations métiers dans les hypermarchés est insuffisant et le passeport formation institué par la loi et les accords (qui permet de tenir à jour les formations effectuées par le salarié) ne fonctionne pas.

Les parcours de formation proposées par l'entreprise débouchent très peu sur des diplômes ou des certifications.

De plus le salarié qui est titulaire d'un diplôme ou d'une certification n'est pas reconnue à sa juste valeur.

C'est pourquoi la CFDT demande que tous les salariés titulaire d'un CAP, d'un CQP, d'un BAC ou BTS, d'une VAE (où qui ont développé une équivalence de par leurs années de présence) et qui exerceraient au sein de l'entreprise un métier en lien direct avec un des diplômes précités soient classés au minimum à un niveau IIID ou IVD qui serait créé à cet effet.

D'autre part, la CFDT revendique la mise en place à terme (en lien avec la branche) d'un référentiel de Certificats de Qualification Professionnel sur l'ensemble des métiers des hypermarchés, ceci afin de permettre aux salariés de valoriser leur employabilité lorsqu'ils quittent l'entreprise.

Nous demandons aussi une

prise en charge d'un bilan de compétence pour les salariés à partir de 10 ans d'ancienneté. **Une avance des frais** doit également être effectuée afin de permettre aux salariés de partir en formation sans incidence financière.

Dans un monde en forte mutation, la CFDT demande aussi la mise en place de formations Evolupro numérique sur le temps de travail, qui permettra aux salariés qui le souhaitent de maîtriser les outils numériques indispensables désormais à toute activité professionnelle et à la vie quotidienne.



Agents de sécurité / entretien

La CFDT revendique une **négociation** sur le statut et une meilleure **reconnaissance**.



La CFDT demande à l'entreprise de mieux reconnaître le travail des salariés du service sécurité et de l'entretien.

Aucun magasin ne peut ouvrir ses portes sans leur présence.

Ce personnel est soumis à de plus en plus de certifications et ses missions se diversifient. Ils interviennent pour protéger les salariés et les marchandises mais veillent aussi à la sécurité des locaux.

Chaque année plusieurs incendies sont maîtrisés, ces dernières années les braquages sont réguliers.

De plus les différents risques de ces dernières années (**terrorisme, pandémie**) à considérablement changé la nature de leurs missions !

Ces salariés sont particulièrement exposés au risque lié à la pandémie du COVID.

En contact avec la clientèle, ils doivent souvent faire respecter les gestes barrières dans des conditions difficiles.

C'est pourquoi nous demandons des embauches supplémentaires.

Quant aux salariés de l'entretien, leurs interventions sont nombreuses et indispensables à la bonne marche de l'entreprise et aux conditions de travail des salariés.

Qui parle de la situation des salariés de la sécurité et de l'entretien... la CFDT !

Ces métiers sont indispensables et demandent de plus en plus de compétences. Ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur par l'entreprise.

Carrefour doit répondre à nos demandes et améliorer le statut de ces salariés par une augmentation de leur classification.

De plus, ces salariés sont soumis à un **régime d'astreinte**.

Ils ont en effet régulièrement l'obligation de rester à la disposition de l'entreprise en demeurant à leur domicile ou à proximité du magasin, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ce régime d'astreinte doit être amélioré.

Nous demandons également que pour le dimanche, les salariés sous astreintes soient uniquement des **volontaires**.



Carte salarié Carrefour ?

La **puissance d'achat** de Carrefour au service des **ses salariés... Où en sommes-nous ?!**



La puissance d'achat d'une multinationale comme Carrefour est considérable. De plus, en France, Carrefour c'est 90 000 salariés qui sont autant de consommateurs potentiels.

En 2018, la direction a accepté le principe et en 2019 Carrefour a créé une carte collaborateurs avec une offre Pass sur des sites de commerce en ligne. **Nous demandons un bilan de cette mesure.**

Le seul en notre possession date d'avril 2019, date du lancement de la carte.

Au 4^{ème} trimestre 2019, Carrefour devait mettre en place une des avantages dans une dizaine d'enseignes physiques.

Nous n'avons pas de nouvelles, pas de bilan sur le déploiement de cette étape.

Il est nécessaire de refaire une information auprès des salariés. L'adresse internet a changé, personne n'en a été informé.

De plus, il faut retravailler l'ergonomie du site internet (peu lisible) et refaire un point sur la pertinence des offres ainsi que sur l'utilisation du système cash-back (difficile à comprendre).

La CFDT reste persuadée que Carrefour peut faire beaucoup mieux que ce dispositif et employer vraiment sa capacité d'achat au services de ses salariés.

Il faudrait harmoniser son fonctionnement avec celui de la remise sur achats, qui rencontre un vrai succès, et surtout veiller à ce que aucun

salarié n'en soit exclu.

Il faut aussi trouver une alternative à la carte C-ZAM (que Carrefour a abandonné), afin de permettre à l'ensemble des salariés (y compris en interdiction bancaire d'en bénéficier).

Un peu d'histoire : la remise sur achats a été obtenue par la CFDT en 2003 après plusieurs années de revendications et une mobilisation devant le siège du groupe. Elle fait l'unanimité et a rapporté 20 millions d'€ en 2021 !! Une vraie réussite !



Prime d'intéressement

Part nationale encore à 0 € : la CFDT demande une amélioration de l'accord hypermarchés en 2022 !

		Estimation pour un niveau 2B
Indicateur part nationale : Grille croisée CA HT et taux d'EBIT DAR	0,00%	0€
Parcours Client ou NPS	317€	317€
Atteinte CA HT	104€	104€
TOTAL	421 €	421€

tion pour les magasins en trop fort décrochage.

Les derniers accords ont produits des résultats en amélioration et la CFDT s'en félicite.

Le calcul de cette prime est basé sur trois critères : le rapport entre le CA et le résultat (bénéfice) de tous les hypermarchés en

Nous demandons cependant une nouvelle fois la renégociation de cette accord, afin de redonner du sens à la part nationale qui est régulièrement à zéro (en intégrant le critère du Bio par ex.), et de neutraliser les restructurations et les travaux, mais aussi de permettre le versement d'une prime moyenne d'au moins 500 € par salarié.

Il faut revoir le plancher de façon à verser quelque chose de décent à l'ensemble des salariés.



On connaît enfin le montant de l'intéressement des hypermarchés. Il enregistrerait une progression moyenne de 45 €.

Attention, car chaque magasin a un montant différent. Cela peut aller de 10 € (!) à 600 €.

A noter que la CFDT continue de demander une compensa-

tion du parcours client et le CA du magasin.

Le critère parcours client a produit plus qu'en 2021 (+81€) et le ratio chiffre d'affaires augmente aussi sans (+20€).

Quoiqu'il en soit, l'intéressement des hypermarchés reste faible par rapport aux autres sociétés du groupe Carrefour (elles se situent en effet en moyenne à 1 000 €...).

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
National	39 €	25€	0 €	0 €	73 €	42 €	32 €	0 €	21€
Magasin	282 €	220 €	247 €	225 €	337 €	290 €	240 €	195 €	254 €
Supplément		220 €						80 €	
Total	321 €	465 €	247 €	225 €	425 €	332 €	272 €	275 €	275 €

Année	2018	2019	2020	2021*
National	0 €	0 €	0 €	0€*
Magasin	274 €	284 €	376 €	421 €*
Supplément				
Total	274 €	284 €	376 €	421 €*

***Attention estimation au 30 nov 2021.**

Le montant de l'intéressement est versé avec un an de décalage. Il faut 3 mois d'ancienneté pour pouvoir en bénéficier. Le paiement s'effectuera **mi-mars 2022.**

Revendications caisses



haits d'horaires des assistantes de caisses. D'autre part, nous demandons qu'un calendrier de **renouvellement du matériel** de caisses (mobilier, chaises, chauffages etc.) ainsi que des tenues soit présenté aux élus des magasins.

Les protections plexiglass contre le COVID doivent être améliorées et adaptées avec l'aide d'ergonome, de même que tout matériel, de façon à ne pas créer de TMS (trouble-musculo-squelettiques).

Lors de la NAO de 2016, la CFDT a obtenu la création d'un niveau IIC pour les assistantes de caisses. Nous demandons désormais que le passage au niveau IIC se fasse au bout de **10 ans d'ancienneté** au lieu de 20 ans actuellement.

Un point doit être fait également sur les caisses automatiques :

En ce qui concerne les horaires îlots, la CFDT revendique la mise en place d'un système de contrôle afin de garantir le respect des sou-

- Combien aujourd'hui ?
- Quel projet dans l'entreprise à ce sujet ?
- Quel impact sur l'emploi et comment anticipe-t-on les changements à venir ?

Prime d'intéressement
Part nationale à 0 € : la CFDT demande une amélioration de l'accord hypermarchés dès 2020 !

Flash-Info CFDT

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Montant	82 €	77 €	89 €	206	0 €	0 €	71 €	42 €	32 €	32 €	
Montant	75 €	225 €	282 €	239 €	347 €	675 €	517 €	250 €	240 €		
Subsidiement				220 €							
Total	147 €	302 €	331 €	405 €	347 €	225 €	435 €	332 €	272 €		

ADHÉREZ EN LIGNE **ESPACE PRIVÉ**

ACCUEIL PRÉSENTATION ACTUALITÉS LA GAZETTE BOÎTE À OUTILS LIENS+ ARASC CONTACT

LA GAZETTE À LA UNE

21 décembre 2020
Hyper n°491 du 21 déc. 2020

Recueil des Flash-infos de juillet à décembre :

- Projet TOP
- Carrefour Banques
- Location-Gérance
- Rencontre nouveau DG
- CNIL
- Covid 19
- Remises sur achats
- Résultats 1er semestre
- Réunions régionales
- Absentéisme
- Activité partielle
- Tickets restaurant
- Etc.

CONSULTER LES PARUTIONS

L'information CFDT c'est aussi en plus de l'hyper et pour affichage : les Flash info que vous pouvez retrouver sur notre site internet.

Vous pouvez aussi adhérer à la CFDT par le biais de notre formulaire, un délégué vous contactera alors dans les plus brefs délais.

Formulaire d'adhésion