



CARREFOUR GROUPE

FLASH INF 1/2

NÉGOCIATION POUVOIR D'ACHAT

BILAN DE LA 1^{ÈRE} RÉUNION DE NÉGOCIATION AU SIÈGE DE MASSY.

www.cfdt-carrefour.com

www.facebook.com/carrefour.reculsocial

Flash info du 6 sept. 2022



Dans un contexte de forte inflation (entre +5.8% et 6,5% sur 12 mois selon les analystes) qui pèse fortement sur le pouvoir d'achat des salariés, la direction a tenu une réunion de négociation avec les organisations syndicales représentatives ce mardi.

Une clause de revoyure avait été prévue en début d'année lors des négociations salariales (en cas de dérapage de l'inflation).

La négociation qui s'est ouverte au niveau Groupe s'appliquera à toutes les sociétés Carrefour en France.

La position de la direction :

Selon la DRH, le pouvoir d'achat des salariés de Carrefour (catégorie employé IIB) a progressé en moyenne de 5.7% (salaires, augmentation du SMIC, etc) sur 12 mois, il a donc été selon elle globalement préservé.

La direction indique qu'il est nécessaire de sauvegarder les parts de marché en limitant les augmentations de prix en magasin et de préserver les résultats.

Les coûts de l'énergie augmentent fortement et il est impératif de limiter les dépenses et de chercher de nouvelles économies.

Carrefour souhaite trouver un accord préservant les intérêts de l'entreprise et apporter une réponse aux salariés sur le pouvoir d'achat.

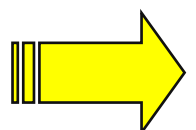
La direction préférerait donc utiliser **le dispositif de la prime de partage de la Valeur** (ex. prime Macron - défiscalisée) plutôt que de renégocier les grilles de salaires puisque que les négociations salariales commenceront début d'année.

Position CFDT :

La CFDT ne partage pas totalement le calcul des chiffres annoncés par la direction.

Les revalorisations du SMIC sur le niveau IIB représente plutôt **5,2%**. Mais plus important, certains niveaux très proches (comme le niveau IIC en hyper par ex.) n'ont été revalorisés que de **3,8 %** puisqu'il est légèrement au dessus du SMIC ! **On est donc encore loin du compte.**

Lire la suite page suivante



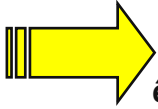
NÉGOCIATION POUVOIR D'ACHAT

BILAN DE LA 1^{ÈRE} RÉUNION DE NÉGOCIATION AU SIÈGE DE MASSY.

www.cfdt-carrefour.com

www.facebook.com/carrefour.reculsocial

Flash info du 6 sept. 2022



Pour La Cfdt, aucun salarié ne doit être exclu des mesures sur le pouvoir d'achat.

Une prime PPV ne peut se substituer à une augmentation de salaire, car contrairement à cette dernière, elle n'est pas pérenne et ne rentre pas en compte pour le calcul de la retraite.

Si Carrefour veut préserver son attractivité pour les salariés, elle ne peut pas continuer à avoir des grilles de salaires rattrapées plusieurs fois par an par **le SMIC sur de nombreux niveaux !**

La Cfdt-Carrefour a également été la seule organisation à dénoncer l'inégalité de traitement que subissent les salariés travaillant **sous enseigne Carrefour en location-gérance**. Pendant que nous négocions un rattrapage sur 2022 pour le groupe, les repreneurs de nos magasins proposent des augmentations salariales en dessous de 3% pour l'année (voire des fois, pas d'augmentation du tout !). **Nous avons demandé à Carrefour d'inciter les propriétaires de ces magasins à ouvrir des négociations.**

Prochaine réunion le 15 septembre à 14h.



La prime de Partage de la Valeur (PPV)

La prime est versée selon les conditions suivantes :

- La rémunération mensuelle du salarié doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du salaire minimum de croissance annuel (Smic).
- La prime ne peut pas remplacer une augmentation de rémunération prévue par un accord salarial dans l'entreprise.
- La prime est exonérée de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales, dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire.
- La prime est exonérée, dans les mêmes conditions, dans la limite de 6 000 € si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime un accord de participation aux bénéfices

Si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise en seront exclus.