

# L'Hyper.fr

L'information syndicale indépendante



La gazette des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)

## PLATEFORME NAO HYPERS 2024

### DÉTAIL DES **REVENDICATIONS CFDT** POUR LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

**POUR DONNER  
À CHACUN  
LE POUVOIR  
DE VIVRE**

L'urgence d'un pacte  
social et écologique.



### Transition écolo- gique juste !

Trajet domicile travail,  
prime de transport,  
aménagement des  
magasins etc.

**Carrefour doit né-  
gocier un plan de  
mobilité durable  
pour ses salariés.**

Page 15

### Revendications

Synthèse des  
demandes CFDT  
pour la NAO des  
Hypermarchés.

Pages 5 à 7

Egalement au  
sommaire  
dans ce 497<sup>ème</sup>  
numéro :

Délégation CFDT	P4
Grille de salaire	P8
Mobilité des salariés	P15
Location-gérance	P16
Médailles du travail	P19



## Construire un véritable pacte du pouvoir de vivre



**C**arrefour est-il capable de construire un véritable pacte du pouvoir de vivre avec ses salariés ?

Tout d'abord, on peut regretter que la réunion de négociation ait lieu le **vendredi** 26 janvier. Le temps de négociations sera donc réduit... en effet, on voit mal la direction continuer dans la nuit de vendredi à samedi ! Mais de toute façon, il est loin le temps où nous terminions à 1H du matin, le mandat de négociation de la direction étant de plus en plus réduit...

Cela n'empêchera pas la CFDT de défendre ses revendications. **Elles s'articuleront autour de 4 thèmes :**

- **Les salaires :** la grille de salaire est régulièrement rattrapée par le SMIC. Il y a peu d'écart entre les différents niveaux. Il faut une vraie revalorisation.
- **Les conditions de travail :** la baisse des effectifs est massive, elle accroît la pénibilité et a des conséquences sur la santé (notamment sur la recrudescence des maladies professionnelles).

- **La transition écologique juste :** l'entreprise doit mener de vraies actions en faveur de l'environnement et celles-ci ne doivent pas peser uniquement sur les salariés. La CFDT demande la négociation de plans de mobilités durables dans les établissements pour organiser et favoriser le déplacement des salariés dans les meilleures conditions.
- **L'avenir des salariés :** depuis 2018, la cession des magasins en location-gérance constitue en réalité une restructuration déguisée. Les salariés ont en permanence une épée de Damoclès au dessus de la tête, ils vivent dans la crainte permanente de perdre leurs avantages sociaux et une grande partie de leur pouvoir d'achat. L'entreprise doit faire preuve de transparence et de responsabilité.

Au-delà de l'affichage, de la communication, Carrefour doit accepter de construire un vrai pacte du pouvoir de vivre avec ses salariés.

**Sylvain Macé**  
Délégué syndical de groupe.

# Négociations annuelles Hypers 2024

Démocratie, indépendance, transparence :

La CFDT ne signe que les accords positifs pour les salariés.



## Calendrier des NAO 2024

1ère réunion NAO (informations)  
15 décembre 2023

2ème réunion NAO (informations)  
12 janvier 2024

3ème réunion NAO (négociation)  
26 janvier 2024

Consultation du conseil et des négociateurs  
29 janvier 2024

Consultation des salariés par la CFDT  
1er au 14 février 2024

Consultation des délégués syndicaux  
15 février 2024

Ensuite : signature ou possible  
mouvement de grève !?!

NAO 2006	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC, CAT, CFTC Non signataire : CGT
NAO 2007	Signataire : <b>aucun</b> Non signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGT, CAT
NAO 2008	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC
NAO 2009	Signataire : <b>CFDT</b> , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2010	Signataire : <b>CFDT</b> , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2011	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC, CAT Non signataire : CGT, CFTC
NAO 2012	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2013	Signataire : <b>FO</b> , CGC Non signataire : <b>CFDT</b> , CGT
NAO 2014	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2015	Signataire : <b>FO</b> , CGC Non signataire : <b>CFDT</b> , CGT
NAO 2016	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2017	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2018	Aucune signature mais CFDT favorable (pas de majorité) : PV de désaccord.
NAO 2019	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2020	Signataire : <b>FO</b> , CGC Non signataire : <b>CFDT</b> , CGT
NAO 2021	Signataire : <b>FO</b> , CGC Non signataire : <b>CFDT</b> , CGT
NAO 2022	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2023	Signataire : <b>CFDT</b> , FO, CGC Non signataire : CGT

# Négociateurs CFDT Hypers 2024

Le **vendredi 26 janvier**, quatre organisations syndicales négocieront **les accords 2024** avec la direction.



Erwanig Le Roux  
DSN **Cesson**



Edwige Bernier  
DSN adj - **Sallanches**



Sylvain Macé  
DSG - **Chartres**



Leïla Khelifa  
DSE - **Nice TNL**



Michel Gay  
RS CSEC - **Beaucaire**



Stéphane Hogard  
**Nevers**



Nadège Matringhen  
**Mérignac**



Olivier Marc  
**Bassens**



Audrey Hémerly  
**Brest**



Jean-Michel Cabrera  
**Purpan**

## Qui est concerné par cette négociation ?

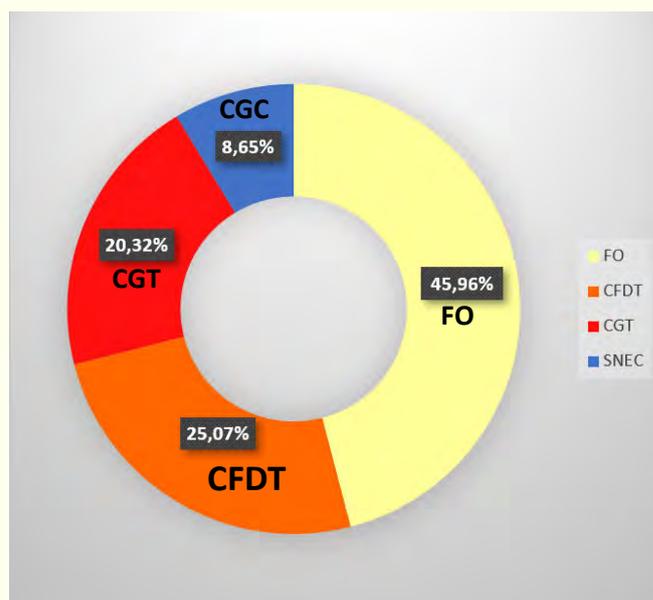
La NAO Hypers 2024 concerne les sociétés suivantes (43 268 salariés) :

- La société **Carrefour Hypermarchés SAS** (136 hypermarchés + 1 siège).
- **Et 5 autres sociétés** : Carrefour import, Carrefour Management, Carrefour Partenariat International, Centre de Formation et Compétence, CMI.

*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 2024

## SYNTHÈSE DES REVENDEICATIONS CFDT - CARREFOUR

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

**Grille de salaire**  
**Augmentation**  
au 1<sup>er</sup> janvier et en  
une seule fois +  
clause de  
revoyure

**Mise en place de**  
**Médailles du**  
**travail**  
prime de 300 à  
1 000 €

**Intéressement**  
**Révision de l'accord**  
**500 € minimum**  
prise en compte  
transformations

**Classifications**  
**et Niveaux C**  
Baisse de l'ancienneté  
requis/nouveaux  
métiers/régularisation  
des litiges (ex.  
poissonniers).

**Franchise et LG**  
**Plus de pertes**  
**d'avantages**  
**Sociaux !**  
Accompagnement  
social de type PDV

**Négociation**  
**d'un**  
**plan de mobilité**  
**durable**  
dès 2024 pour tous  
les établissements

**CESU...**  
**Tickets**  
**Restaurant**  
revalorisation  
en 2024 et  
chaque année

**Amélioration**  
**des remises**  
**sur achats**  
et de leur plafond.  
Validité dans toute l'en-  
seigne. Extension aux  
retraités.

**Santé, condit.**  
**de travail**  
**et pénibilité**  
Mise en place par  
accord de vrais 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 et des  
niveaux

**Vendeurs EPCS****Avenir du  
métier**

Maintien en métier  
sensible.

**Social****Fonds de  
solidarité**

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

**Mise en place  
et aide au  
financement****des Chèques-  
vacances  
en 2024****13<sup>ème</sup> 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

**Concrétisation****Contrats en  
alternance**

Amélioration du nombre  
d'embauches à l'issue  
des contrats.

**Amélioration****Budget des  
CSE**

La baisse des effectifs  
et l'inflation impacte  
les dotations

**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 Janvier 2024

GRILLE SALAIRE HYPERMARCHES au 01/01/2024				
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	11,347	11,91	1807,05	0 à 4 mois <b>En dessous du SMIC (donc = 11,65 €)</b>
I B	11,690	12,28	1861,67	Dès le 5ème mois
II A	11,347	11,91	1807,05	0 à 4 mois <b>En dessous du SMIC (donc = 11,65 €)</b>
II B	11,719	12,31	1866,29	Dès le 5ème mois
III A	11,347	11,91	1807,05	0 à 6 mois <b>En dessous du SMIC (donc = 11,65 €)</b>
III B	12,284	12,90	1956,27	Dès le 7ème mois
IV A	12,278	12,89	1955,31	0 à 1 an
IV B	13,554	14,23	2158,53	Après 1 an
V	14,361	15,08	2287,04	
II Assistant(e) commercial(e)	11,875	12,47	1891,13	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur(se) de produits et services	11,719	12,31	1866,29	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	11,719	12,31	1866,29	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	11,773	12,36	1874,89	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
III C	12,549	13,18	1998,48	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 2020
IV C	13,799	14,49	2197,53	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV D	13,799	14,49	2197,53	Accord 24 février 2005 et NAO 2023
III C Technicien(ne) Fabrication	12,795	13,44	2037,65	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	12,795	13,44	2037,65	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	13,554	14,23	2158,53	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

GRILLE CADRES au 01/01/2024		
Niveau	minimum	
7A	2 831 €	
7B	3 039 €	
8	4 084 €	

- Elle est **tassée** (plus de différence entre les niveaux I et II par ex.).
- Elle est **difficile à lire** (multiples niveaux III et IV...).

La CFDT demande donc un vrai travail de fond sur cette grille afin de lui redonner du sens.

Elle nécessite également une vraie revalorisation, car Rappelons que si l'inflation ralentie (3,5% entre novembre 2022 et 2023), la France est le pays où **l'inflation alimentaire** a été la plus forte (17,6% entre 2022 et 2023) !

**L**a grille de salaires Carrefour hypermarchés rencontre trois problèmes majeurs :

- Elle est régulièrement **rattrapée par le SMIC**. Pour rappel, le SMIC est à **11,65€ bruts** (taux horaire) et 1766,92 € bruts mensuels (soit 1 398 € nets).

# REMUNERATIONS

## Grille de salaires branche 2024

Grille étendue le 20 décembre 2023 (non signée par la CFDT).

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
(1 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	11,60 €	1 759,37 €	1 847,30 €	24 015 €
(2 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	11,70 €	1 774,54 €	1 863,23 €	24 222 €
(3 A - 12 premiers mois)	11,61 €	1 760,89 €	1 848,9 €	24 035 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	12,18 €	1 847,34 €	1 939,67 €	25 216 €
(4 A - 24 premiers mois)	11,71 €	1 776,06 €	1 864,82 €	24 242 €
Niveau 5	12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6	13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €

Les salaires des niveaux 7 et 8 sont exprimés soit en NON FORFAIT soit en FORFAITS JOURS, par conséquent consulter la grille présentée dans l'avenant pour plus de précisions.

**L**e 3 octobre dernier, la CFDT indiquait qu'elle ne signerait pas la proposition salariale de la FCD (Fédération patronale du Commerce et de la Distribution).

Avec une revalorisation qui oscillait entre 0,6% pour les salariés au niveau IIB et 1,3% pour les niveaux IIIA, IIIB et IVA, la proposition n'était pas à la hauteur des réels besoins des salariés de la branche.

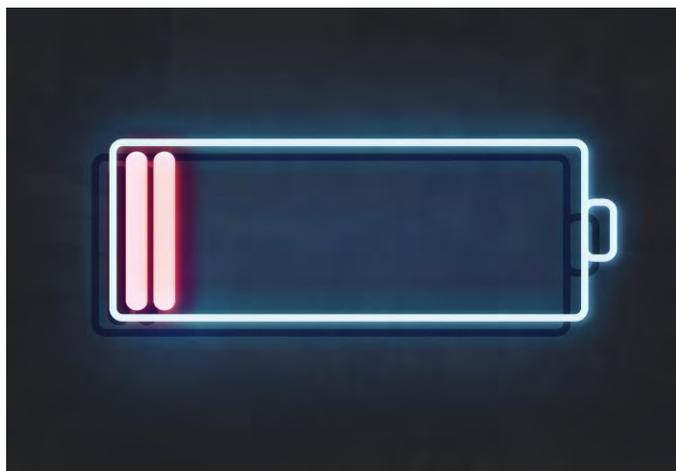
Les poids de l'alimentation et de l'énergie impactent de façon plus importante les salariés ayant de faibles niveaux de rémunération.

A noter malheureusement que les salariés de l'enseigne Carrefour sont de plus en plus nombreux à rejoindre la branche à cause du passage de leurs magasins en franchise et en location-gérance.

De plus, comme nous l'avions prévu, la grille de la FCD a été rattrapée par le SMIC 11 jours après son extension (mise en application) !

La revalorisation du SMIC de +1,13% au 1<sup>er</sup> janvier, a fait passer les niveaux 1A, 2A, 2B et 3A en dessous de ce minima !

**Cinq niveaux sont donc désormais en dessous du SMIC... il va falloir revoir rapidement la copie !**



# REMUNERATIONS

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



**Augmentation au 1<sup>er</sup> janvier en une seule fois.**

Pour avantager les bas salaires cette augmentation peut être répartie d'une part en pourcentage (exemple 5%) et d'autre part en somme fixe (ex 50 €).

Les écarts de salaire entre les niveaux deviennent inexistantes. La grille des salaires doit être revue pour augmenter les écarts afin qu'il soit tenue compte des compétences.

## Les plus

Nous demandons une renégociation de l'accord d'intéressement en 2024.

Celui-ci doit-être d'un montant minimum de 500 euros pour un niveau IIB (voir page 24).

Les divers avantages numériques (titre restaurant, remise sur achat, CESU, 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'excèdent 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.**

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 1<sup>er</sup> 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**

Revalorisation de l'abondement de l'épargne salariale.

**Revalorisation des primes seniors suite aux augmentations de salaire.**

**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 parfois inexistantes. L'évolution de la grille (qui est régulièrement rattrapée par le SMIC) 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, le fonds de solidarité.

### **Accords et statut unique**

**Les différences de statuts employés, agents 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 d'un passeport formation.**

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



## 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 remise en place et revalorisée. Elle doit servir à améliorer les conditions de

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

Les 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 supplémentaires (calculés en jours ouvrables).

Les droits acquis pour les différents types 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 pour répondre aux demandes de nombreux salariés (une hotline ne suffit pas !).

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 (revalorisation du chèque service, participation 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 .

### Congé menstruel

En plus du congé pour endométriose de l'avenant à l'accord égalité H/F groupe, nous demandons pour l'ensemble du personnel féminin un jour de congé supplémentaire par mois afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu'elles rencontrent durant les périodes de menstruation.



La mutuelle de groupe doit être prolongée en cas de décès d'un parent 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 d'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 **traités doivent être réduites et pas seulement pour les nouveaux retraités.** délai de 12 mois.

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 plusieurs 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...



# Mobilités des salariés

## Carrefour doit négocier un plan des mobilités durables pour ses salariés.



**L**a loi d'orientation des mobilités (LOM) adoptée en décembre 2019, transforme en profondeur les mobilités.

La mobilité doit être négociée dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sur un même site.

La CFDT revendique **six grands thèmes** dans cette négociation :

**1** Un volet **d'indemnisation** pour réduire le coût supporté par les travailleurs et les travailleuses dans leur trajet domicile-travail.

**2** Des moyens afin de faire un **diagnostic** de la situation dans les établissements, de cerner les difficultés à lever ainsi que les besoins.

**3** Une partie horaires et organisation du travail pour permettre aux salariés d'optimiser leurs déplacements.

**4** Prise en compte et aménagement de **l'environnement de travail** (installations pour les vélos par ex.).

**5** Une campagne de **sensibilisation/communication** afin d'informer des mesures et inciter aux bonnes pratiques.

A noter qu'à défaut d'accord, la direction doit élaborer un « plan de mobilité employeur » unilatérale afin de diminuer les émissions de gaz

à effet de serre et les polluants atmosphériques et le volume de déplacement de ses salariés.

**6** **La prime transport :**

C'est une aide au carburant lorsque la voiture reste nécessaire dans les zones non couvertes par les transports en commun :

Afin de faciliter le remboursement par les employeurs des déplacements de leurs salariés, **le titre-mobilité** est entré en vigueur le 1er janvier 2022.

**Le titre-mobilité** s'inspire du titre-restaurant. C'est une solution de paiement dématérialisée et prépayée facile à utiliser, que les employeurs peuvent mobiliser pour les remboursements liés au forfait mobilités durables ou à la « prime transport »

# AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT !



**POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE**

# LOCATION - GERANCE

## Carrefour ne doit pas procéder à une restructuration déguisée



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.

**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** **L'ouverture de négociations.** Ceci, afin de permettre aux salariés concernés par la cession des établissements de conserver leurs acquis, et de bénéficier d'un réel accompagnement du style **Plan de Départs Volontaires**. Cela permettrait aux salariés de bâtir un projet professionnel.

**D**epuis l'arrivée d'A. Bompard en 2018, l'entreprise a décidé de céder 80 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, la CFDT -Carrefour 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-Percol...).
- 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 qui constitue en réalité une restructuration déguisée.

La direction doit revoir sa « **stratégie** ». Pour 2024, nous demandons :

- 1** La mise en place de **solutions alternatives** avant toute cession de magasin. Un projet doit être présenté en CCE afin d'éviter la cession. La CFDT a demandé que

Combien d'annonces d'hypermarchés en 2024 ?!

Malheureusement carrefour ne souhaite pas s'arrêter aux 80 hypermarchés.

Des annonces sont probablement à prévoir au cours du second semestre...

La CFDT annoncera des initiatives à ce sujet dans les semaine qui viennent.

# Droit d'expression des salariés

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



**L**es résultats du baromètre social « Je Note Ma Boîte » mis en œuvre par la CFDT Carrefour depuis 2020 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 demande à la direction d'améliorer le dispositif proposé par le dernier accord santé groupe (comité collaborateurs).

**Notre objectif** est de créer des espaces de discussions et d'expression de chaque salarié au sein des établissements, afin d'évoquer les problématiques liées à son emploi et ses condi-

tions de travail.

Dans une période où le stress et la charge de travail 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.

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.

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 d'évaluer **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 :

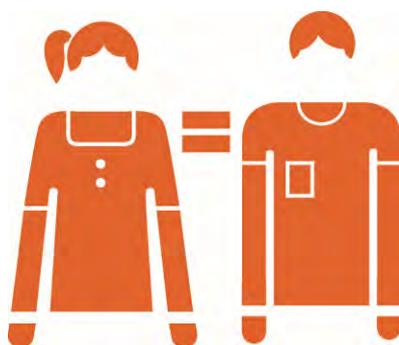
Des augmentations individuelles et collectives doivent être garanties.

### 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.

### Location-gérance :

Le passage d'un nombre très

important de magasins en LG impacte fortement l'encadrement (dont les effectifs sont réduits en premier lors des passages). Les salariés concernés doivent se voir proposer un accompagnement face à ce bouleversement de leur carrière.



### 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 chez Market 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, nous demandons que les différentes remises sur achats soient encore améliorées.



PGC (936 000 €).

- **10 %** une fois par an sur un achat du **rayon informatique** (441 000 €).

- **12 %** sur les **assurances** Carrefour (496 465 €).

- **12 % voyages** Carrefour et spectacles (867 229 €).

- **+ 10 %** sur l'achat de vélo ou trottinette (électrique ou non = 16 181 €)

- **569 000 €** 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 2024 :**

➔ l'amélioration de la remise sur achats **sur le carburant**.

➔ **Le passage à 15 %** de l'ensemble de la remise sur achats et pas simplement 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**.

➔ La validité de la remise sur achats **chez les franchisés** et locataires gérants/ la validité de la RSA pour les salariés en franchise et LG dans les magasins intégrés.

*Depuis 2022, nous avons obtenu le passage de 10 à 12% de façon provisoire, nous demandons à la direction de rendre ce % définitif !*

*A noter que la RSA représente une moyenne de 638 € par an pour les salariés qui en bénéficient !!!*

**D**epuis 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 2023 près de **20,1 millions d'€** distribués !

Pour rappel, les salariés des hypers bénéficient de :

- **12 %** de remise sur l'ensemble du **magasin** et sur le **carburant** (16,7 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**.



**L**a 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) n'a jamais fonctionné.

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 reconnu 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 (ou 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**.



**L**a 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 type pandémie.

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 ?!**



**L**a puissance d'achat d'une multinationale comme Carrefour est considérable. De plus, en France, Carrefour c'est 80 000 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<sup>ème</sup> 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 2023. Une vraie réussite !**



# Prime d'intéressement

La CFDT demande une amélioration de l'accord hypermarchés en 2024 !



**A**U moment où nous écrivons ces lignes, nous ne connaissons toujours pas le montant de l'intéressement des hypermarchés !!!

Et c'est pourtant très important, parce qu'il ne faudrait pas que les augmentations de salaires négociées soient neu-

tralisées par un intéressement en baisse significative.

**Le résultat peut varier beaucoup en fonction des magasins (de 10 € dans le pire**

**des cas à plusieurs centaines).**

**A noter que la CFDT continue de demander une compensation pour les magasins en trop fort décrochage.**

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

marchés en France ; la satisfaction du **parcours client** et le **CA du magasin**.

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

**Nous demandons une nouvelle fois la renégociation de cette accord 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.

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
National	0 €	0 €	73 €	42 €	32 €	0 €	21€	0 €	0 €
Magasin	247 €	225 €	337 €	290 €	240 €	195 €	254 €	274 €	284 €
Supplément						80 €			
Total	247 €	225 €	425 €	332 €	272 €	275 €	275 €	274 €	284 €

Année	2020	2021	2022	2023
National	0 €	0€	0€	? €
Magasin	376 €	417 €	351 €	? €
Supplément				
Total	376 €	417 €	351 €	? €

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 2024.**

# Revendications caisses



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.

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-

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).**

Un point doit être fait également sur les caisses automatiques :

- **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 ?**

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 €	547 €	675 €	517 €	250 €	240 €		
Subsidiement				220 €							
Total	147 €	302 €	331 €	405 €	547 €	225 €	435 €	332 €	272 €		

**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.

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**