

*Dernières
Dernières
Propositions*

REUNION DU 13 AVRIL 2011

SOMMAIRE

1

➤ Développer le pouvoir d'achat

2

➤ Favoriser la conciliation vie familiale – vie professionnelle

3

➤ Renforcer la solidarité

4

➤ Développer l'employabilité

5

➤ Améliorer les conditions de travail

6

➤ Dispositions conventionnelles

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT

AUGMENTATION SALARIALE
Non cadres

**Dernières
Propositions
du 13 avril 2011**

Pour les salariés non cadres :

+ 2% au 1er mars 2011

En une seule fois

AUGMENTATION SALARIALE

Non cadres

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 Mars 2011

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

| Niveau | Taux horaire hors forfait pause (en €uro) | Taux horaire forfait pause inclus (en €uro) | Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro) | Durée de la période d'accueil |
|-------------------------------------|---|---|--|-------------------------------|
| I A | 9,21 | 9,67 | 1 466,82 | 0 à 6 mois |
| I B | 9,27 | 9,74 | 1 476,56 | Dès le 7ème mois |
| II A | 9,21 | 9,67 | 1 466,82 | 0 à 6 mois |
| II B | 9,32 | 9,79 | 1 484,69 | Dès le 7ème mois |
| III A | 9,24 | 9,70 | 1 471,69 | 0 à 12 mois |
| III B | 9,97 | 10,46 | 1 587,02 | Après 1 an |
| IV A | 10,34 | 10,86 | 1 647,12 | 0 à 2 ans |
| IV B | 11,05 | 11,60 | 1 759,21 | Après 2 ans |
| V | 11,70 | 12,28 | 1 863,17 | |
| III Vendeur de produits et services | 8,54 | 8,96 | 1 359,61 | |
| II C | 9,54 | 10,01 | 1 518,80 | En application des accords |
| IV C | 11,26 | 11,82 | 1 793,33 | du 24/02/2005 |

Dernières Propositions du 13 avril 2011

AUGMENTATION SALARIALE Cadres

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Augmentation du salaire mensuel brut MINIMAL des niveaux 7A, 7B et 8 :

➤ + 2 %

Augmentation individuelle :

La Direction s'engage, pour l'année 2011, à garantir à l'ensemble des cadres une augmentation MINIMALE de salaires de :

➤ + 0.50 %

REMISE SUR ACHATS

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

La remise sera réévaluée à **10%** sur les achats effectués avec la Carte Pass réalisés dans un hypermarché CARREFOUR intégré ou supermarché CARREFOUR Market intégré

+

sur les achats réalisés auprès de :

Carrefour Voyages, Carrefour Billetterie, CARMA (Assurances), Carfuel (Fioul domestique)

à compter du **1er juillet 2011**

Etant rappelé que le plafond total d'achats est maintenu à 10.000 € par année civile et par bénéficiaire et que le bénéfice de cette remise sur achats est subordonné au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

FACILITES DE PAIEMENT

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

- Pour l'année 2011, La Direction renouvelle, la cotisation réduite sur la carte Gold Mastercard ; à savoir 36 euros au lieu de 50 euros.
- La Direction s'engage, également, à afficher, en magasin, la procédure de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt octroyé aux salariés.
- La Direction s'engage, également, à afficher, en magasin, une procédure manuelle de paiement remboursable en 3 et 4 fois sans frais et sans intérêt octroyé aux salariés.

PRIME EXCEPTIONNELLE

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

- Versement d'un supplément exceptionnel d'intéressement d'un montant de **220 € brut**
- Les modalités d'attribution et de versement qui s'appliqueront sont celles prévues par notre dernier accord d'intéressement collectif
- Date de versement : avec la paie du mois de juillet 2011

Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus.

Revaloriser la prime forfaitaire de :
5% la 1^{ère} année
4 % les années suivantes

Modalités de réduction du temps de travail

- Possibilité de réduire à partir de 54 ans la base horaire hebdomadaire de 32h à 21h sans référence à l'âge.
- Réduction de la base horaire hebdomadaire à 32h
 - ✓ Prime forfaitaire : 788 euros brut la 1^{ère} année – 520 euros brut les années suivantes.
- Réduction de la base horaire hebdomadaire à 28h
 - ✓ Prime forfaitaire : 1575 euros brut la 1^{ère} année – 1040 euros brut les années suivantes.
 - ✓ Possibilité de travailler sur 4 jours par semaine.
- Réduction de la base horaire hebdomadaire à 25h
 - ✓ Prime forfaitaire : 2362 euros brut la 1^{ère} année – 1560 euros brut les années suivantes.
- Réduction de la base horaire hebdomadaire à 21h
 - ✓ Prime forfaitaire: 3150 euros brut la 1^{ère} année – 2080 euros brut les années suivantes.
 - ✓ Possibilité de travailler sur 3 jours par semaine

La prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

**Réduction du contrat horaire hebdomadaire
pour les salariés à temps partiel
âgés de 54 ans et plus et dont l'horaire
Contractuel est au moins égal à 30 heures.**

Revaloriser la prime forfaitaire de :
5% la 1^{ère} année
4 % les années suivantes

Modalités de réduction du temps de travail

- Possibilité de réduire la base horaire hebdomadaire à 25h ou à 21h.
 - ✓ Prime forfaitaire annuelle :
 - ✓ 225 euros brut par heure de réduction la 1^{ère} année
 - ✓ 149 euros brut par heure de réduction les années suivantes.

La prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

*Dernières
Propositions
du 13 avril 2011*

PRIME DE VACANCES

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

- La Direction s'engage à renégocier courant 2011 avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012.
- Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

FAVORISER LA CONCILIATION

VIE FAMILIALE – VIE PROFESSIONNELLE

JOURNEES ENFANTS MALADES

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Afin de concilier les impératifs de l'entreprise et de la vie familiale, les accords Carrefour donnent la possibilité aux salariés de bénéficier de jours d'absence en cas de maladie des enfants.

Nos accords précisent :

« Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.

Le positionnement de ces jours peut être effectué sur le premier ou le deuxième jour de la maladie de l'enfant. »

Afin d'aider le salarié à gérer cette situation l'entreprise souhaite apporter plus de souplesse dans la gestion de cette autorisation d'absence.

A cet effet le positionnement de ces jours pourra se faire (à la demande du salarié) non plus sur un à deux jours mais sur tout ou partie des droits.

EGALITE HOMMES FEMMES

Autorisation d'absence pour visites prénatales

Dans le cadre de la Parentalité, la Direction s'engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, à hauteur de 3 absences par an, dans le cadre des visites prénatales.

Le salarié formulera par écrit sa demande dans un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

Pour les employés et agents de maîtrise, la valorisation de cette absence rémunérée correspondra à 3,5 heures.

Pour les cadres en forfait jour, cette absence rémunérée correspondra à ½ journée.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

EGALITE HOMMES FEMMES

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Prise en compte des contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcées dans l'attribution des congés en tenant en compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les congés scolaires. Dans ce contexte, les salariés concernés seront prioritaires dans l'obtention des congés payés, pendant les vacances scolaires.

Il est toutefois précisé que cette disposition vient en complément des dispositions prévues par la Convention Collective Carrefour pour les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés et ne saurait dès lors priver ces derniers du bénéfice des dispositions qui leur sont applicables.

LA MOBILITE

Pour les employés

- Accepter les mutations entre magasins pour les salariés en faisant la demande pour les raisons suivantes, :
 - suivi du conjoint muté (conjoint, concubin ou pacsé),
 - rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants)

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié

Pour l'encadrement

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. **Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.**

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

LA MOBILITE

**Pour l'ensemble
des collaborateurs**

- Etudier via les dispositifs Action logement les différents leviers possibles afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés de l'entreprise
- Mettre en place un indicateur de suivi des demandes de mobilité des salariés. Un point annuel sur l'évolution des demandes de mobilité des salariés sera présenté lors de la commission emploi.

*Dernières
Propositions
du 13 avril 2011*

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

**RENFORCER
LA SOLIDARITE**

Budget de Solidarité

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

- Le fonds de solidarité est destiné à développer les actions de solidarité en faveur des salariés momentanément en situation difficile.
 - Aujourd'hui, le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 300 000,00 euros, par année civile, à compter du 1er janvier 2009. Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'a pas été utilisée, le montant vient en complément de la dotation de l'année civile suivante.
 - **En cas de catastrophe naturelle*, la Direction réunira dans les 3 jours ouvrés qui suivent la Commission de Solidarité afin de débloquer un fonds exceptionnel pour venir en aide aux salariés victimes de catastrophes naturelles.**
- * Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE

TEMPS COMPLET CHOISI – POLY-ACTIVITE

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Tout salarié déclaré par le médecin du travail inapte à exercer la poly-activité sera prioritaire pour bénéficier d'un poste à temps complet conformément aux dispositions de la convention collective carrefour au titre 5 « Durée et organisation du travail » de l'article 5-2.4 « Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise ».

Tout salarié déclaré par le médecin du travail inapte à exercer la poly-activité se verra proposer un dispositif de formation lui permettant d'occuper un emploi à temps complet en fonction des postes disponibles.

EVOLUPRO

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

- La Direction s'engage à reconduire la formation linguistique « Evolupro » dans les mêmes conditions que les sessions précédentes.

Cette formation est toujours basée sur le volontariat des collaborateurs.

Pour 2011, ce dispositif sera déployé sur 60 établissements, permettant ainsi à des salariés n'ayant pas bénéficié de ce dispositif en 2009 et 2010 de pouvoir s'y inscrire.

Les modalités seront reconduites à savoir :

- Formation rémunérée pendant le temps de travail,
- Frais de déplacement + frais de repas pris en charge dans le respect de la procédure « voyages » de l'entreprise,
- Lieu de formation en dehors des magasins.

CQP et DIF

Dans une réelle volonté de permettre à chaque salarié de développer son employabilité, la Direction s'engage à mettre en place le CQP et à renforcer les actions menées dans le cadre du décroisement du DIF.

Le CQP

La Direction s'engage à mettre en place à compter de 2011 des certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants et reconnus au sein de notre branche d'activité.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) a été créé par la branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire et est délivré par la CPNE. La démarche CQP permet de certifier les compétences acquises par la formation dispensée.

Pour les salariés nouvellement embauchés le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation.

Dans un premier temps la démarche sera lancée sur le CQP « Employé de commerce »

Le DIF

Afin de s'assurer que chacun puisse être acteur dans la gestion de son DIF, la Direction s'engage à renforcer la communication auprès de tous les salariés et de tous les acteurs de la formation.

Au-delà de l'optimisation des bonnes pratiques existantes, la Direction propose :

- la mise en place de nouveaux supports de communication (journées portes ouvertes Formation, affichage sur les panneaux d'information des formations éligibles au titre du DIF...)
- une mise à disposition des magasins des fiches descriptives des stages facilitant le décroisement du DIF.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011
Dernières
Propositions
du 13 avril 2011



Carrefour

ECHELON IC et IIIC

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Les hypermarchés ont connu un certain nombre de changements d'organisation et de process sur ces deux dernières années. Ces changements ont eu pour incidence de ralentir l'avancement des réflexions menées sur le thème de la mise à jour des classifications.

La Direction renouvelle son engagement d'aboutir à une définition des échelons IC et IIIC dans le cadre de la négociation des classifications. La création de ces échelons doit notamment permettre de donner de nouvelles opportunités d'évolution pour les employés de niveau I, II et III.

Elle s'engage à ce titre à présenter aux partenaires sociaux les modalités de mise en place de ces échelons avant le 30 septembre 2011.

Dernières
Pr
Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

AMELIORER

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CNSST

**Dernières
Propositions
du 13 avril 2011**

La Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail a été créée en 2007 et a été pérennisée par l'accord de droit syndical en date du 8 janvier 2009.

A l'occasion de la renégociation de l'accord de droit syndical avant la fin de l'année 2011, la Direction s'engage à renforcer les attributions et les moyens de la Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail.

Prévention des risques

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

En 2008 et en 2010, des diagnostics réalisés par le cabinet Stimulus ont permis de mesurer et d'identifier les facteurs de stress au sein de l'entreprise. Ces diagnostics ont fait l'objet de restitutions auprès des CHSCT des magasins concernés mais aussi auprès de la CNSST.

La Direction s'engage à poursuivre sa démarche en la matière par la négociation d'un accord sur la prévention des risques psycho-sociaux avant la fin de l'année 2011.

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES



AGENDA SOCIAL

Dernières
Propositions
du 13 avril 2011

Outre les engagements qui précèdent en matière de prévention des risques et de développement de l'employabilité, la Direction propose de négocier en 2011 des accords collectifs portant sur :

- L'Intéressement Collectif pour les années 2011- 2012 -2013,
- La Rémunération variable des vendeurs,
- L'Égalité des chances,
- La Diversité et la cohésion sociale,
- L'Accord de droit syndical,
- L'Harmonisation des caisses de retraite complémentaire.