

**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE DE L'ANNEE 2018**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CARREFOUR IMPORT SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales

D'une part,  
**ET**

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.**

Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)**

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représenté par M. Franck GAULIN, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représenté par M. Dominique MOUALEK, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

Bb  
PT  
h

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les 9 janvier, 29 mars et 5 avril 2018 afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15, et suivants du code du travail dont :

- La rémunération
- Le temps de travail

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation, le PEG et le PERCO Groupe France. En outre, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est assuré dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes fait l'objet d'un accord spécifique qui sera prorogé au cours de l'année 2018.

Au cours de la première réunion du 9 janvier 2018, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail. Au cours de la deuxième réunion du 29 mars 2018, la Direction a présenté les données économiques.

En dépit d'un contexte social particulièrement difficile et d'un contexte économique toujours défavorable, la Direction a souhaité rappeler l'importance du dialogue social. L'entreprise étant dans une période de transition et de transformation, il est indispensable développer une communication sociale sur l'ensemble des projets afin de donner de la visibilité aux différents acteurs. C'est la raison pour laquelle ces négociations ont été axées sur le renforcement du dialogue social et les moyens permettant d'accompagner des parties prenantes sur les différents projets de transformation.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et aux vues des principales revendications des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, a centré ses propositions sur des mesures liées à l'amélioration du pouvoir d'achat.

Ces principales mesures ont été discutées lors de la réunion du 05 avril 2018.

La Direction a entendu rappeler qu'au cours de l'année 2017, dans un contexte économique très difficile, outre l'accord de NAO 2017, pas moins de cinq accords améliorant sensiblement les conditions salariales de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise ont été négociés et signés avec les organisations syndicales :

- l'accord d'intéressement triennal 2017/2018/2019 du 28 juin 2017,
- l'accord santé, sécurité et qualité de vie au travail du 20 juillet 2017,
- l'accord sur le contrat de génération du 28 juin 2017,
- l'accord sur le maintien dans l'emploi « mission handicap » du 15 mai 2017,
- l'accord collectif de groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques du 07 juillet 2017.

La Direction et les organisations syndicales ont tenté d'ajuster successivement leurs propositions et demandes.

A l'issue de ces échanges, aucun consensus n'a été trouvé par les parties.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pas pu aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord, qui fera l'objet d'un dépôt.

## TITRE 1 : DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

### A/ LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Lors de la réunion du 05 avril 2018, les propositions des organisations syndicales étaient les suivantes :

- Pour La Fédération des Services C.F.D.T. : propositions jointes en **annexe 1**
- Pour Le Syndicat National CFE-CGC de L'encadrement du Groupe CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro) : propositions jointes en **annexe 2**
- Pour La Confédération Générale du Travail (C.G.T.) : propositions jointes en **annexe 3**
- Pour La Fédération Générale Des Travailleurs de L'Agriculture, de L'alimentation, des Tabacs et Allumettes – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.) : propositions jointes en **annexe 4**

### B/ LA DIRECTION :

Lors de la réunion du 05 avril 2018, les propositions de la Direction ont été les suivantes :

1°) Grille de salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Magasins à la grille de référence Carrefour				
<b>GRILLE DE SALAIRE (en €uro)</b>				
Au 1er janvier 2018				
Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V				
<i>Niveau</i>	<i>Taux horaire hors forfait pause (en €uro)</i>	<i>Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus</i>	<i>Durée de la période d'accueil</i>
I A	9,880	10,37	1 573,43	0 à 4 mois
I B	9,928	10,42	1 581,07	Dès le 5ème mois
II A	9,880	10,37	1 573,43	0 à 4 mois
II B	10,009	10,51	1 593,97	Dès le 5ème mois
III A	9,959	10,46	1 586,00	0 à 6 mois
III B	10,679	11,21	1 700,66	Dès le 7ème mois
IV A	10,953	11,50	1 744,30	0 à 1 ans
IV B	11,785	12,37	1 876,80	Après 1 an
V	12,486	13,11	1 988,44	
II Assistant commercial	10,324	10,84	1 644,13	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	10,009	10,51	1 593,97	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,009	10,51	1 593,97	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,201	10,71	1 624,55	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,872	11,42	1 731,41	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	11,998	12,60	1 910,73	En application de l'accord du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	11,085	11,64	1 765,32	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

BB  
M

#### 4°) Revalorisation du plafond du complément de prime de vacances :

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 1%, ce qui correspond à un montant de 1 575 euros bruts en 2018.

#### 5°) Remise sur achats :

Afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de bénéficier de tarif préférentiel, la Direction propose d'améliorer le dispositif actuel de la Remise sur Achats en étendant le domaine des dépenses aux achats effectués sur Carrefour Livré chez vous et Rue du Commerce.

#### 6°) Carte de paiement C-ZAM :

Bénéfice de la remise sur achats via la carte C-ZAM pour les collaborateurs non éligibles à la carte PASS avec remboursement des frais de gestion de compte.

#### 7°) Carte « d'achat salarié » :

Lancement d'un projet Carte d'achat salarié au cours de l'année 2018 (Calendrier et modalités à préciser).

#### 8°) Concertation encadrement :

La Direction propose dans le cadre de la concertation encadrement à consacrer un thème spécifique à l'accompagnement de la mobilité de l'encadrement.

Par ailleurs, une concertation sera également dédiée à la rémunération variable de l'encadrement afin de rechercher des solutions d'évaluation plus attractives pour l'ensemble des bénéficiaires.

#### 9°) Accompagnement fins de carrière :

Afin de favoriser le reclassement, le repositionnement et la mobilité interne des salariés concernés par les plans de départs volontaires en cours et le PSE de CPF, Carrefour propose de négocier un avenant à l'accord GPEC.

#### 10°) Location gérance :

La Direction propose d'entamer une négociation sur la clause sociale dans le cadre de l'accompagnement des salariés des magasins hypermarchés passant en location gérance.

#### 11°) Ilots caisses

La Direction propose de reprendre la négociation entamée en 2017 sur l'évolution des métiers du secteur Caisses ainsi que la finalisation de l'accord « Ilots Caisses ».

2°) Grille de salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Magasins à la grille de référence Carrefour

**GRILLE DE SALAIRE (en €uro)**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2018

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaires mensuel temps complet forfait pause inclus	Durée de la période d'accueil
I A	9,930	10,43	1 581,38	0 à 4 mois
I B	9,978	10,48	1 589,03	Dès le 5 <sup>ème</sup> mois
II A	9,930	10,43	1 581,38	0 à 4 mois
II B	10,060	10,56	1 602,09	Dès le 5 <sup>ème</sup> mois
III A	10,009	10,51	1 593,97	0 à 6 mois
III B	10,733	11,27	1 709,26	Dès le 7 <sup>ème</sup> mois
IV A	11,008	11,56	1 753,06	0 à 1 ans
IV B	11,844	12,44	1 886,20	Après 1 an
V	12,549	13,18	1 998,48	
II Assistant commercial	10,376	10,90	1 652,42	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	10,060	10,56	1 602,09	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,060	10,56	1 602,09	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,252	10,77	1 632,67	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,927	11,47	1 740,17	En application de l'accord du 1 <sup>er</sup> mars 2017
IV C	12,058	12,66	1 920,28	En application de l'accord du 24 février 2005
III C Technicien Fabrication	11,141	11,70	1 774,25	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

3°) Rémunération du personnel d'encadrement :

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal. Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métiers ou services
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est revalorisé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, à :

- Niveau 7 A : 2 473 euros
- Niveau 7 B : 2 655 euros
- Niveau 8 et + : 3 569 euros

Par ailleurs, ce salaire mensuel brut minimal sera revalorisé de 0,5% au 01 septembre 2018.

## TITRE 2 : MESURES UNILATERALES

En l'absence d'accord, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

### Article 1 : Grille de salaires au 1<sup>er</sup> mars 2018

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 :

Magasins à la grille de référence Carrefour

#### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 1er mars 2018

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	Durée de la période d'accueil
I A	9,880	10,37	1 573,43	0 à 4 mois
I B	9,928	10,42	1 581,07	Dès le 5ème mois
II A	9,880	10,37	1 573,43	0 à 4 mois
II B	10,009	10,51	1 593,97	Dès le 5ème mois
III A	9,959	10,46	1 586,00	0 à 6 mois
III B	10,679	11,21	1 700,66	Dès le 7ème mois
IV A	10,953	11,50	1 744,30	0 à 1 ans
IV B	11,785	12,37	1 876,80	Après 1 an
V	12,486	13,11	1 988,44	
II Assistant commercial	10,324	10,84	1 644,13	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	10,009	10,51	1 593,97	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,009	10,51	1 593,97	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,201	10,71	1 624,55	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,872	11,42	1 731,41	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	11,998	12,60	1 910,73	En application de l'accord du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	11,085	11,64	1 765,32	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

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

BB  
DM

## Article 2 : Grille de salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2018

La grille de salaires bruts de référence Carrefour est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d'application pour tous les niveaux à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Magasins à la grille de référence Carrefour

### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 1er septembre 2018

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	Durée de la période d'accueil
I A	9,930	10,43	1 581,38	0 à 4 mois
I B	9,978	10,48	1 589,03	Dès le 5ème mois
II A	9,930	10,43	1 581,38	0 à 4 mois
II B	10,060	10,56	1 602,09	Dès le 5ème mois
III A	10,009	10,51	1 593,97	0 à 6 mois
III B	10,733	11,27	1 709,26	Dès le 7ème mois
IV A	11,008	11,56	1 753,06	0 à 1 an
IV B	11,844	12,44	1 886,20	Après 1 an
V	12,549	13,18	1 998,48	
II Assistant commercial	10,376	10,90	1 652,42	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur de produits et services	10,060	10,56	1 602,09	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	10,060	10,56	1 602,09	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	10,252	10,77	1 632,67	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 26 février 2016
III C	10,927	11,47	1 740,17	En application de l'accord du 1er mars 2017
IV C	12,058	12,66	1 920,28	En application de l'accord du 24 février 2005
IIIC Technicien Fabrication	11,141	11,70	1 774,25	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014

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

BB  
M B

### **Article 3 : Rémunération du personnel d'encadrement**

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal. Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

- 7 A : stagiaires managers métiers ou services
- 7 B : managers métiers ou services
- 8 et + : responsables et experts

est revalorisé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, à :

- Niveau 7 A : 2 473 euros
- Niveau 7 B : 2 655 euros
- Niveau 8 et + : 3 569 euros

Par ailleurs, au 1<sup>er</sup> septembre 2018, le salaire mensuel brut minimal sera revalorisé de la manière suivante :

- Niveau 7 A : 2 486 euros
- Niveau 7 B : 2 669 euros
- Niveau 8 et + : 3 587 euros

Conformément aux dispositions précitées, la Direction s'engage pour l'année 2018 à garantir à l'ensemble des cadres de niveau 7 et 8 une augmentation minimale de salaire de 0,375%, (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 4 : Revalorisation du plafond du complément de prime de vacances**

Le montant du plafond de complément de prime de vacances est revalorisé de 1%, ce qui correspond à un montant de 1 575 euros bruts en 2018.

### **Article 5 : Remise sur achats**

#### **Article 5.1 Remise sur achats**

Le personnel relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour et sous réserve d'avoir 3 mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré.

A compter du 01 septembre 2018, cette disposition s'étendra également aux achats effectués sur les sites Internet « Carrefour Livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

#### Article 5.2 : Carte de paiement C-ZAM

Les collaborateurs non éligibles à la carte PASS et sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté, bénéficieront d'une remise :

- de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement C-ZAM dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré, un Drive intégré ainsi que sur les sites Internet « Carrefour Livré chez vous » et « Rue du Commerce »,
- de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement C-ZAM dans les services suivants : Billetterie, Voyages, Fioul domestique, Assurances,
- d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat d'un smartphone ou tablette (hors tablette hybride) vendus au rayon EPCS, effectué avec une carte de paiement C-ZAM dans les mêmes conditions que l'article 8-4.7 « Remise sur achats numérique » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour,
- et d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC), effectué avec une carte de paiement C-ZAM dans les mêmes conditions que l'article 8-4.8 « Remise sur achat supplémentaire sur les MDD du PGC » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Cette disposition entrera en vigueur au 01 septembre 2018.

Les collaborateurs concernés bénéficieront du remboursement des frais de gestion.

Il est indiqué que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Le plafond d'achats est fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

BB  
AM B

### Article 5. 3 : Carte « d'achat salarié »

Il a été décidé le lancement d'un projet carte d'achat salariés au cours de l'année 2018.

L'objectif de cette carte sera de permettre aux collaborateurs de bénéficier de réductions auprès d'enseignes partenaires.

### **TITRE 3 – PUBLICITE**

Le présent procès-verbal de désaccord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes.

A Evry, le 04 mai 2018

**Pour la Direction,**

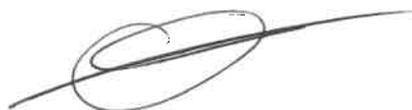


**Pour la Fédération des Services C.F.D.T.,**

**Pour Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du groupe Carrefour (SNEC C.F.E. /C.G.C. Agro),**

**Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),**

**Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),**



## ANNEXE 1

### PROPOSITIONS DE LA C.F.D.T

## SYNTHÈSE DES **REVENDICATIONS CFDT** - CARREFOUR

**Franchise et LG : compensations, transparence, Plan pour éviter la mise en LG**

**Préservation de l'emploi, mise en place d'un engagement**

**Santé au Travail, Pénibilité, prise en compte de la pénibilité des métiers**

**Grille de salaire, augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier et en une seule fois revalorisation**

**Classification, Niveaux C, amélioration des conditions d'accès 13<sup>ème</sup> mois, primes de vacances, revalorisation, plus réduction critère d'ancienneté**

**Attribution de médailles du travail, prime de 300 à 1000 euros**

**Intéressement, révision de l'accord, 500 euros minimum, plus négociation d'un supplément pour 2018**

**Mise en place des chèques vacances, en 2018**

**CESU , tickets restaurant, revalorisation en 2018 et chaque année**

**Amélioration des remises sur achats, validité dans tout le groupe. Ext. Aux salariés en LG et aux retraités**

**Création d'une carte salarié, offrant des remises et tarifs dans d'autres sociétés**

**Respect des souhaits des horaires îlots, mise en place d'un suivi**

**Classification Métiers de la sécurité, revalorisation du statut**

**Budget conditions de travail, revalorisation du montant**

**Social, Fonds de solidarité, augmentation du budget, modification de la commission**

**Accord EPCS Vendeurs, révisions de la rém. Avenir du métier**

**Mise en place de mesures sociales, assistante, garderie, épicerie sociale...**

**Problèmes de salaires, arrêt maladie, maternité etc., mise en place garantie**

**Absences autorisées vie de famille, amélioration des dispositions**

**Employabilité, Formation, suivi du parcours, reconnaissance, formations qualifiantes**



## ANNEXE 2

### PROPOSITIONS DE LA CFE/CGC



## **SYNDICAT NATIONAL CFE CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR**

### REVENDICATIONS SOCIALES

- Ouverture d'une négociation sur les astreintes (niveau 1 / niveau 2). Nous souhaitons notamment réécrire la procédure en incluant le DM d'astreinte niveau 2.
- Ouverture d'une négociation sur les conditions de la mobilité de l'encadrement et sur la création d'une commission de suivi des mutations.
- Mise en place d'une prime annuelle « tenue de travail encadrement » d'un montant forfaitaire de 300 €.
- Ouverture d'une négociation sur la Rémunération Variable encadrement.
- Gratuité de la carte PASS à vie, à compter de 20 ans d'ancienneté.
- Prêts à taux préférentiels pour les salariés auprès de Carrefour Banque.
- Harmoniser les conditions d'octroi du ticket CESU. Ne garder qu'un seul palier d'ancienneté (au moins 1 an) et les avantages accordés après 4 ans d'ancienneté.
- Le salarié cadre ou agent de maîtrise pourra solliciter, pour une durée maximale de 3 ans (au lieu de 2 ans actuellement) le bénéfice du passage à un forfait jour réduit, sur la base de 172 jours par an, en justifiant d'une ancienneté dans le Groupe d'au moins 20 ans (au lieu de 25 ans actuellement).

BB  
DM B



## SYNDICAT NATIONAL CFE CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

### REVENDEICATIONS SALARIALES

Enfin, à propos de l'augmentation salariale des niveaux 5 à 8, notre revendication est de +1,7%, en termes d'enveloppe généralisée.

Concernant les minima, nous souhaitons les voir revalorisés de la façon suivante :

- Niveau 5 : 2002,16 € au lieu de 1968,69 €
- Niveau 7A : 2479,45 € au lieu de 2438,00 €
- Niveau 7B : 2672,68 € au lieu de 2628,00 €
- Pharmacien : 3860,00 € (après 3 ans d'ancienneté)
- Niveau 8 : 3593,06 € au lieu de 3533,00 € ✓

## ANNEXE 3

### PROPOSITIONS DE LA CGT

#### REVENDEICATIONS CGT N.A.O 2018

##### 1- L'augmentation des salaires et reconnaissance par la rémunération des qualifications.

- Un salaire de départ à **1 900 euros** net pour le premier niveau : Il est inacceptable qu'une partie importante de la population salariée soit privée durablement de conditions de vie descentes en frôlant les seuils de pauvreté, alors qu'ils travaillent.
- Réinstauration de la **prime d'ancienneté** à hauteur 1% par année travaillée avec effet de paiement rétroactif en fonction de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise dès la mise en place.
- Requalification de la Prime de fin d'année en un véritable treize mois prenant en compte les 12 derniers mois et non proratisé sur le temps de présence.
- **Suppression** de « la clause d'ancienneté » d'un an pour l'attribution de la prime de vacance et 13eme mois pour les nouveaux embauchés : revendication patronale scandaleuse signée lors des NAO de 2016 !
- **Niveau 3-C** pour tous les métiers afin d'appliquer **la notion de travail à valeur égale, salaire égal , il n'est pas normal que sur un même rayon subsiste des écarts de salaire.**
- Titre restaurant. Revendiquons 1 titre restaurant à 8 euros par jour travaillé, quelques soient les horaires de travail planifiés. (Pris en charge à hauteur de 60% PAR L'EMPLOYEUR)
- Généralisation de la « prime de transport » au vu des frais engagés par les travailleurs pour se rendre à leur travail et cela quel que soit le périmètre géographique du lieu d'affectation du salarié et le véhicule
- Indemnité kilométrique vélo : la loi prévoit désormais que les frais des salariés qui se rendent à leur travail en vélo peuvent être pris en charge pour tout ou partie par l'employeur via le paiement d'une indemnité kilométrique.
- Prise en compte intégrale de la journée dite « de solidarité » par l'entreprise.
- Une augmentation de la subvention CE pour les Activités sociales et culturelles à 1, 2 % de la masse salariale avec un calcul de cette dotation basée sur la masse salariale comptable égale au compte 641.

##### 2- La correction de l'aplatissement croissant des grilles de salaires, qui permettent de refléter un salaire de bon niveau sur une carrière complète

- Renégociation de la grille de classification, en intégrant une reconnaissance financière des qualifications, expérience, diplôme, et l'intégration de nouveaux métiers et nouvelles technologies.
- Reconnaissance financière de l'expérience
- Reconnaissance financière des diplômes
- Identification dans les grilles de classification du statut « Tuteur » avec une réelle véritable reconnaissance financière

##### 3- Santé au travail, Organisation du travail, Qualité.

- **Maintien du repos hebdomadaire le dimanche pour tous !**
- Respect du paiement des heures supplémentaires régulièrement réalisées par nombre de salariés et arrêt du détournement du régime de modulation.

- Définir et programmer des mesures, des obligations permettant de supprimer **les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.**
- Remplacement de tous les salariés quittant l'entreprise aux mêmes conditions contractuelles
- Suppression de la Poly-activité
- Mise en place de 32Heures sans perte de salaires
- Revoir les modalités relatives aux astreintes en tenant compte des obligations légales
- Arrêt des taches non classifiée imposées aux caissières sans aucune reconnaissance financière
- Garantir le retour aux postes précédemment occupés en cas de congé maternité ou parental
- Augmentation à 30 jours des journées placées dans le CET
- Suppression des jours de carence en cas de maladie
- Inclure oncle et tante dans les journées d'absences autorisées pour circonstance de famille
- Accorder des jours d'absences autorisés pour le passage du permis de conduire
- Augmenter le nombre de jours enfants malades ; 6 pour 1 enfant, 9 pour 2 et 12 pour 3 enfants
- Augmentation du nombre de jour d'absence pour visite prénatale pour les pères ( 3 ½ journées sont nettement insuffisantes, permettre à minima au moins 6 demi/journée d'absence)
- Prise en charge par l'entreprise d'une prime substantielle pour ceux réclamant « les médailles du travail »
- prise en charge par l'entreprise de la surcomplémentaire APGIS

#### **4- L'emploi, nos métiers.**

- Revalorisation des contrats à temps partiel à taux plein pour tous les salariés en faisant la demande sans passage par la poly-activité imposée.
- Augmentation des effectifs au minima 20 % dans chaque établissement
- Mise en place d'une véritable politique d'emploi visant l'augmentation des d'effectif d'ici 2022 ans

#### **5- Une véritable conciliation entre vie privée, vie professionnelle.**

- Maintien du **repos Dominical**
- Fermeture obligatoire de l'ensemble des magasins à 20H00 maximum.



## ANNEXE 4

### PROPOSITIONS DE FO



**FO**  
FGTA  
Carrefour

NOA 2018  
Revendication FO

**▲ AUGMENTATION  
DES SALAIRES**

- 5%
- en une seule fois
- au 1<sup>er</sup> janvier 2018