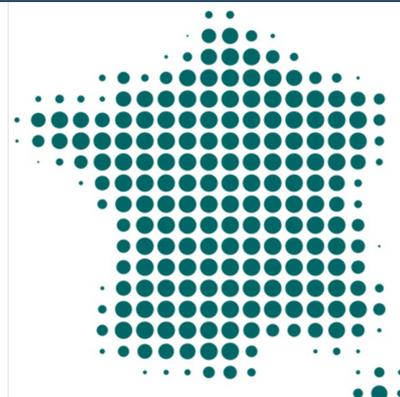


L'Hyper.fr

L'information syndicale indépendante



La gazette des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

www.cfdt-carrefour.com

PLATEFORME NAO HYPERS 2025

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



La CFDT revendique

ACT FOR GOOD

**Des actions concrètes
POUR
MIEUX MANAGER**

ACTE 1
Reclasser réellement les salariés, ne pas licencier des milliers de collaborateurs, ne pas fermer ou céder des magasins !

ACTE 2
Ne pas remettre en cause les avantages sociaux négociés !

ACTE 3
Former les salariés aux mutations technologiques, les impliquer, préserver leur employabilité !

ACTE 4
Anticiper les restructurations pour éviter les plans sociaux, jouer la transparence !

ACTE 5
Mettre en œuvre un actionariat responsable et durable, avec des rémunérations de dirigeants en phase avec les réalités économiques !

Soutenez notre action !

www.cfdt-carrefour.com

Ceci est une parodie

Transition écologique juste !

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

Carrefour doit négocier un plan de mobilité durable pour ses salariés.

Page 15

Revendications

Synthèse des demandes CFDT pour la NAO des Hypermarchés.

Pages 5 à 7

Également au
sommaire
dans ce 498^{ème}
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



Carrefour est t'il en capacité en plus de son Act for Food, de proposer un Act For GOOD à ses salariés ?

A gros renforts de communication, Carrefour se pose en entreprise vertueuse, souhaitant proposer à ses clients des produits de qualité, du bio, du bon et du pas cher pour redonner du pouvoir d'achat. **La CFDT demande d'en faire de même sur le social: un pacte du pouvoir de vivre pour les salariés, un Act For Good !**

Le Pouvoir d'achat:

Il faut de réelles augmentations , l'inflation on l'a subi, nous continuons de la subir. Il faut également créer de vrais écarts dans la grille.

Il est temps de pérenniser les remises sur achats, système gagnant-gagnant pour l'entreprise et ses salariés .

Il faut également ouvrir la RSA sur les location-gérance et franchises, dans les 2 sens, un salarié sous enseigne Carrefour doit en bénéficier partout en France.

Le Pouvoir d'être en bonne santé :

Se pose là, la question des conditions de travail, du matériel utilisé, mais aussi des effectifs

réduits qui mettent en tension tous les échelons de salariés d'un magasin.

Le Pouvoir de se déplacer :

Il faut travailler sur les mobilités, le titre mobilité (principe du ticket resto qui permet de payer essence, transports, vélos...) est à développer par exemple.

Equiper les parkings du personnel (sécurisés bien sûr) de bornes électriques, locaux vélos et trottinettes également. Pérenniser également les RSA supplémentaires sur les vélos et trottinettes

Le Pouvoir d'exister dans son travail :

Travail urgent à faire sur les classifications, faire un travail qui n'existe pas (drive) ou qui est totalement sous-évalué et sur exploité (pole service)

La Prime médaille du travail, forme de reconnaissance

Le Pouvoir de se nourrir : Augmentation du t resto, 2,5€ c'est intenable !

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

Erwanig Le Roux

Délégué syndical de groupe.

Négociations annuelles Hypers 2025

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



Calendrier des NAO 2025

1ère réunion NAO (informations)
6 décembre 2024

2ème réunion NAO (informations)
15 janvier 2025

3ème réunion NAO (négociation)
30 janvier 2025

Consultation du conseil et des négociateurs
31 janvier 2025

Consultation des salariés par la CFDT
1er au 12 février 2025

Consultation des délégués syndicaux
13 février 2025

Ensuite : signature ou possible
mouvement de grève !?!

NAO 2007	Signataire : aucun Non signataire : CFDT , FO, CGT, CAT
NAO 2008	Signataire : CFDT , FO, CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC
NAO 2009	Signataire : CFDT , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2010	Signataire : CFDT , CAT, CFTC Non signataire : CGT, CGC, FO
NAO 2011	Signataire : CFDT , FO, CGC, CAT Non signataire : CGT, CFTC
NAO 2012	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2013	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2014	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2015	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2016	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2017	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2018	Aucune signature mais CFDT favorable (pas de majorité) : PV de désaccord.
NAO 2019	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2020	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2021	Signataire : FO, CGC Non signataire : CFDT , CGT
NAO 2022	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2023	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT
NAO 2024	Signataire : CFDT , FO, CGC Non signataire : CGT

Négociateurs CFDT Hypers 2025

Le **jeudi 30 janvier**, quatre organisations syndicales négocieront **les accords 2025** avec la direction.



Erwanig Le Roux
DSG **Cesson**



Edwige Bernier
DSN **Sallanches**



Jean-Michel Cabrera
Purpan



Nadia Kaci
DSE **Rosny**



Michel Gay
RS CSEC - **Beaucaire**



Pascal Valaëys
Chartres



Christelle Hallais
Magnant
Avranches



Dominique Diharce
St Jean de Luz



Sylvaine Lamart
Montesson



Pascal Mallet
Bègles

Qui est concerné par cette négociation ?

La NAO Hypers 2025 concerne les sociétés suivantes (38 080 salariés) :

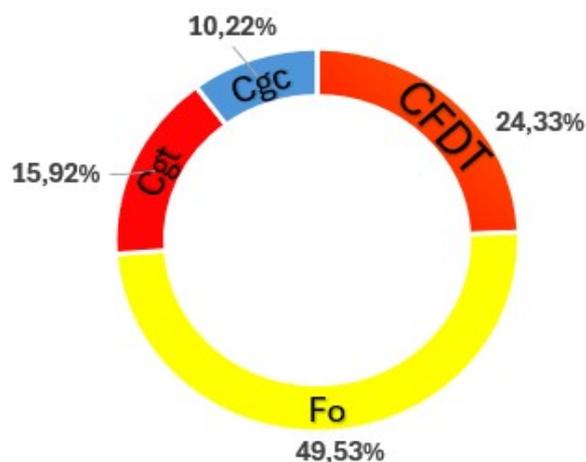
- La société **Carrefour Hypermarchés SAS** (121 hypermarchés + 1 siège).
- Et 5 autres sociétés : Carrefour import, Carrefour Management, Carrefour Partenariat International, Centre de Formation et Compétence, CMI.

Brive, 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 de + de 6000 salariés.

Représentativité 2022-24 Carrefour Hypers SAS



PLATEFORME HYPERS NAO 2025

SYNTHÈSE DES REVENDEICATIONS CFDT - CARREFOUR

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

Grille de salaire
Augmentation
au 1^{er} 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 2025 pour tous
les établissements

CESU...
Tickets
Restaurant
revalorisation
en 2025 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 2025****13^{ème} 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

Demandes spécifiques encadrement
1er Syndicat de France chez les Cadres

1er :

Négociation du
bonus cadres

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

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

Salaires cadres
Augmentation garantie
collective et individuelle

Arrêt de la
baisse des

effectifs

Adaptation de la charge de travail

Mise en œuvre
d'une mixité

réelle dans tous les postes

réaffirmation
du rôle

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

Vie privée/
Professionnelle

Des Horaires

contrôlés qui prennent en compte les contraintes

Mise en place
d'une liberté d'expression

plus d'autonomie professionnelle

Priorité de la
promotion interne

par rapport aux embauches ext.

REMUNERATIONS

Grille de salaires Carrefour Hypers Novembre 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	11,880	12,47	1 891,93	SMIC 0 à 4 mois
I B	12,043	12,65	1 917,89	Dès le 5ème mois
II A	11,880	12,47	1 891,93	SMIC 0 à 4 mois
II B	12,090	12,69	1 925,37	Dès le 5ème mois
III A	11,880	12,47	1 891,93	SMIC 0 à 6 mois
III B	12,655	13,29	2 015,35	Dès le 7ème mois
IV A	12,649	13,28	2 014,39	0 à 1 an
IV B	13,963	14,66	2 223,66	Après 1 an
V	14,794	15,53	2 356,00	
II Assistant(e) commercial(e)	12,234	12,85	1 948,31	En application de l'accord du 25 mars 2015
III Vendeur(se) de produits et services	12,090	12,69	1 925,37	En application de l'accord du 23 décembre 2015
I C	12,090	12,69	1 925,37	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	12,134	12,74	1 932,38	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
II D	12,260	12,87	1 952,44	En application de l'accord 2024
III C	12,934	13,58	2 059,79	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	14,216	14,93	2 263,95	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
IV D	14,216	14,93	2 263,95	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord NAO 2023
III C Technicien(ne) Fabrication	13,188	13,85	2 100,23	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	13,188	13,85	2 100,23	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Grille Cadres

Niveau	minimum
7A	2 913
7B	3 115
8	4 186

La grille de salaires Carrefour hypermarchés rencontre trois problèmes majeurs :

- Elle est régulièrement **rattrapée par le SMIC**. Pour rappel, le SMIC est à **11,88€** bruts (taux horaire) et 1801.80 € bruts mensuels (soit 1 426.30 € nets).

- 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 comme le dit *Alexandre Bompard (Oct 2024 France Inter)* « Les français ont subi un choc d'hyperinflation fou ! Il faut donner du pouvoir d'achat aux Français. »

La CFDT dit chiche Mr le PDG de Carrefour ;)

REMUNERATIONS

Grille de salaires **branche 2024**

Grille en attente d'extension le 18 décembre 2024 (non signée par la CFDT).

Niveau	Taux horaire	Salaires mensuel (151h67)	Salaires Mensuel Minimum Garanti ⁽¹⁾	Salaires Annuel Minimum Garanti 12 mois ^{(1) (2) (3)}
Niveau 1 (1 B - après période d'accueil)	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
(1 A - période d'accueil)	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 2 (2 B - après période d'accueil)	11,92 €	1 807,91 €	1 898,26 €	24 677 €
(2 A - période d'accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
Niveau 3 (3 B - après période d'accueil)	11,94 €	1 810,94 €	1 901,45 €	24 719 €
(3 A - période d'accueil)	11,93 €	1 809,42 €	1 899,85 €	24 698 €
Niveau 4 (4 B - après période d'accueil)	12,60 €	1 911,04 €	2 006,55 €	26 085 €
(4 A - période d'accueil)	11,98 €	1 817,01 €	1 907,82 €	24 802 €
Niveau 5	13,301 €	2 017,36 €	2 118,18 €	27 536 €
Niveau 6	14,060 €	2 132,48 €	2 239,06 €	29 108 €
Niveau 7	18,252 €	2 768,28 €	2 906,63 €	37 786 €
Niveau 8	24,531 €	3 720,62 €	3 906,56 €	50 785 €
Niveau 9	<i>Hors grille</i>			

La CFDT n'a pas signé cette proposition salariale de la FCD (Fédération patronale du Commerce et de la Distribution).

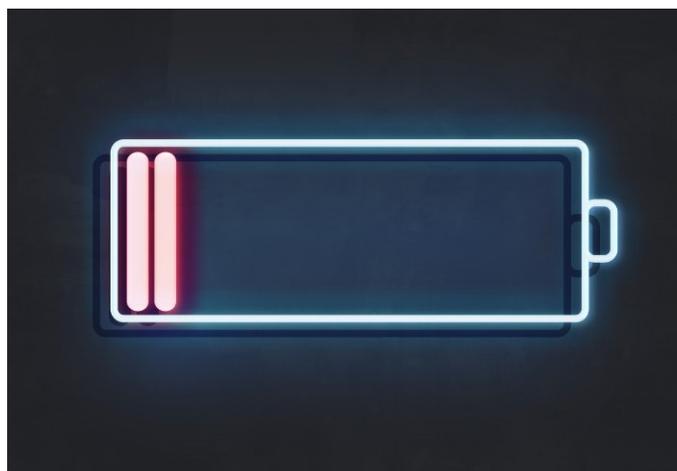
Les salariés de l'enseigne Carrefour sont malheureusement **de plus en plus nombreux à rejoindre la branche à cause du passage de leurs magasins en franchise et en location-gérance.**

Cette grille est comme vous pouvez le voir assez peu ambitieuse et à peine au dessus du Smic pour un secteur où il y a peu, les salariés étaient perçus comme « essentiels »...

La CFDT n'est donc pas signataire de cet avenant sur les minima salariaux, et ce, pour plusieurs raisons:

- Un non respect de la demande d'ouverture de NAO de la CFDT et aucune négociation à suivre

- L'effet de cet accord sur les fiches de paye va être très peu perceptible
- Il est bien loin des revendications de la CFDT et des attentes des salariés
- Il n'y a **aucune aération de la grille, 4 centimes entre un niveau 1 et 2... Bref, aucune reconnaissance des salariés** et de leur compétence !



REMUNERATIONS

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



Augmentation au 1^{er} 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 2025.

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^{er} 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 séniors 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 délai de 12 mois. **traités doivent être réduites et pas seulement pour les nouveaux retraités.**

Une heure rémunérée en cas de don de sang.

Il ne doit pas y avoir de discriminations.

Les cotisations APGIS des re-

Négociations en souffrance !

Depuis 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.



La 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.

Depuis l'arrivée d'A. Bompard en 2018, l'entreprise a décidé de céder 95 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 2025, nous demandons :

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

Pour la CFDT la Location-Gérance telle qu'utilisée par Carrefour est un plan social déguisé !

La CFDT a assigné Carrefour en justice en Mars 2024, un référé est déposé en Janvier 2025 afin que l'entreprise ne puisse passer de nouveaux magasins en attente des décisions de justice.

Droit d'expression des salariés

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



Les 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.

1er :



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 sans prise en compte de l'arrêt de cassation obtenu par la CFDT sur la RVA.**

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.

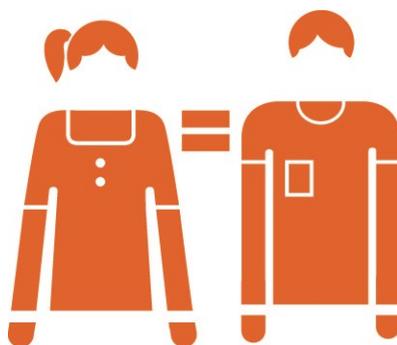
En cas de changement de rayon ou de secteurs, la mobilité professionnelle doit se faire en concertation.

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 concer-



nés 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.

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.



produits Carrefour du PGC (865 000 €).

- **10 %** une fois par an sur un achat du rayon informatique (416 559 €).

➔ 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.

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

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

Et pour cause ! Elle représentait en 2024 (à fin Novembre) près de 18 millions d'€ distribués !

Pour rappel, les salariés des hypers bénéficient de :

- **12 %** de remise sur l'ensemble du magasin et sur le carburant (14,8 millions d'€).
- **15 %** de remise sur les

- **12 %** sur les assurances Carrefour (437 732 €).
- **12 % voyages** Carrefour et spectacles (848 553 €).
- **+ 10 %** sur l'achat de vélo ou trottinette (électrique ou non = 30 337 €)
- **523 351 €** 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 2025 :

➔ 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.

➔ 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 632 € par an pour les salariés qui en bénéficient !!!



Formation professionnelle

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



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

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



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

Aucun magasin ne peut ouvrir ses portes sans leur présence.

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

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

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

Ces salariés sont particulièrement exposés au risque 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 ?!**



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

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

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

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

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

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

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

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

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

salarié n'en soit exclu.

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

Un peu d'histoire : la remise sur achats a été obtenue par la CFDT en 2003 après plusieurs années de revendications et une mobilisation devant le siège du groupe. Elle fait l'unanimité et a rapporté 18 millions d'€ en 2024 (à fin Novembre).

Une vraie réussite !



Prime d'intéressement

La CFDT demande une amélioration de l'accord hypermarchés en 2025 !



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	2024	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 2025.			
National	0 €	0€	0€	101 €	?€				
Magasin	376 €	417 €	351 €	266 €	?€				
Supplément									
Total	376 €	417 €	351 €	367 €	?€				

