



CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT !

REVENDEICATIONS CGT N.A.O 2022



Salariés de la première ligne, métiers essentiels, savoir-faire, courage...depuis le début de la pandémie les métiers de la grande distribution ont été mis en lumière. Chacun a pu le constater les travailleurs de Carrefour sont présents pour que chaque citoyen ait un accès à un besoin vital pour l'être humain : se nourrir et avoir accès aux biens de première nécessité.

Nos professions, se composent de plusieurs centaines de milliers de personnes : caissières, équipes de rayons, livreurs, magasiniers, boulangers, bouchers...Nos métiers sont pourtant mal payés, parmi les plus durs physiquement et où la reconnaissance professionnelle et la progression de carrière est quasi inexistante. Pour autant le patronat Carrefour ne cesse de vouloir aller encore plus dans la dégradation des conditions de travail : ouverture le dimanche, location-gérance des magasins, recours massif à l'auto-entreprenariat etc.

La CGT entend que les NAO Carrefour 2022, intègrent toutes les problématiques : salaire, retraite, conditions de travail, reconnaissance des qualifications etc.

1. MISE EN PLACE DE 2 ACCORDS BIEN DISTINCT PORTANT SUR :

- ✓ Les salaires
- ✓ Conditions de travail – Autres

2. L'AUGMENTATION DES SALAIRES ET RECONNAISSANCE PAR LA REMUNERATION DES QUALIFICATIONS.

- ✓ **Un salaire de départ à 2 000 euros, avec une augmentation de salaire de 300 EUROS pour chaque niveau.** Soit un pied de grille qui devra partir d'une rémunération qui sera la suivante

Employés : 2 000 euros brut

Agent de maîtrise : 2 800 Euros brut

Cadre : 3 500 Euros brut.

Mais encore l'ensemble des rémunérations devra être revalorisé du montant minimum de l'inflation.

Il est inacceptable que les salariés Carrefour soient privés durablement de conditions de vie décentes en frôlant les seuils de pauvreté, alors qu'ils travaillent.

- ✓ Prime annuelle et conventionnelle supplémentaire de 1 000 euros soumise à cotisation
- ✓ Réinstauration de la prime d'ancienneté à hauteur 3% 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 treizième mois prenant en compte les 12 derniers mois et non proratisés sur le temps de présence
- ✓ Suppression de « la clause d'ancienneté » d'un an pour l'attribution de la prime de vacances et le 13ème mois pour les nouveaux embauchés.
- ✓ Niveau 3-C pour tous les métiers afin d'appliquer la notion de travail égal, salaire égal, il n'est pas normal que sur un même rayon subsiste des écarts de salaire
- ✓ Titre restaurant. Revendiquons 1 titre restaurant à 10 euros par jour travaillé, quel que soit les horaires de travail planifiés. (Pris en charge à hauteur minimal 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, en tenant compte du nombre kilométrique réel effectué
- ✓ Indemnité kilométrique vélos, vélos électriques : la loi prévoit que les frais des salariés qui se rendent à leur travail à 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.
- ✓ Augmenter la remise sur achat et la conserver pour les retraités
- ✓ Passer à 24 mois l'indemnité de départ en retraite
- ✓ Revalorisation à la hausse de la prime trimestrielle pour les contrats seniors
- ✓ Augmentation de la prime de nettoyage des tenues de travail
- . Obtention de 3 jours d'habillement-
- La plus haute rémunération et toute forme de rémunération ne pourra pas excéder 10 fois la Rémunération de base.
- 25% des bénéfices devront être redistribués chaque année aux travailleurs de l'entreprise.

3. LA CORRECTION DE L'APLATISSEMENT CROISSANT DES GRILLES DE SALAIRES

- ✓ Une reconnaissance financière des qualifications, expériences, diplômes
- ✓ Mise à disposition d'une cartographie des métiers de demain et des métiers allant disparaître dans notre société, sur les 3 prochaines années

- ✓ Mise en place de formations notamment sur les nouveaux métiers afin de pérenniser les emplois
- ✓ Identification dans les grilles de classification du statut « Tuteur » avec une reconnaissance financière

4. SANTE AU TRAVAIL. ORGANISATION DU TRAVAIL. QUALITE.

- ✓ Maintien du repos hebdomadaire le dimanche pour tous ! Ouverture des établissements sur 6 jours et NON du 7/7 et encore moins 24 / 24 Heures !
- ✓ 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 au minima aux mêmes conditions contractuelles
 - ✓ Suppression de la Poly-activité imposée
 - ✓ Mise en place de 32 Heures hebdomadaires sans perte de salaires
- ✓ Revoir les modalités relatives aux astreintes en tenant compte des obligations légales
- ✓ Arrêt des tâches non classifiées imposées aux Hôtesse de caisses sans aucune reconnaissance financière
- ✓ Garantir le retour au poste précédemment occupé en cas de congé maternité ou parental
 - ✓ 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 d'enfants malades ; 9 pour 1 enfant, 12 pour 2 et 15 pour 3 enfants
- ✓ Augmentation du nombre de jour d'absence pour visite prénatale pour les pères
- ✓ Prise en charge par l'entreprise d'une prime substantielle pour ceux réclamant « les médailles du travail »
- ✓ Amélioration des régimes des retraites complémentaires des employés par la prise en charge par la direction des cotisations supplémentaires au régime de l'encadrement par principe de l'égalité de traitement
 - ✓ Prise en charge totale de la mutuelle par l'employeur

- ✓ Prise en charge de la complémentaire pour les retraités au même titre que les actifs
- ✓ Logement décent pour tous les salariés (mise en place de partenariat avec association mairie) Aucun salarié ne doit dormir dans sa voiture !
- ✓ Amélioration des conditions de vie au travail, avec prise en compte du travail réel et matériel adapté
 - ✓ Pas plus de 2 fermetures ou nocturnes par semaine
 - ✓ Pas de travail au-delà de 19 Heures pour les seniors
 - ✓ Départ à la retraite à taux plein à **55 ANS** pour tous les salariés
 - ✓ Amélioration des Accords seniors et passage à 50 ANS
 - ✓ Prise en compte des frais de garde aussi pour les réunions
- ✓ Respect des obligations d'entreprise sur le temps hebdomadaire minima pour les étudiants en formulant la demande
- ✓ Passage de la majoration des jours fériés à 200% ou récupération sur 2 jours complets
 - ✓ Respect des accords d'entreprise
- ✓ Faire retirer des avenants le passage sur la poly-activité et le travail du dimanche
- ✓ Prise en charge financière par l'entreprise du volet formation des bilans de compétences

5. L'EMPLOI, NOS METIERS.

- ✓ ABROGATION DU PLAN BOMPARD (location gérance, réallocation des mètres carrés, suppression emplois métiers etc.)
- ✓ Nous demandons d'avoir à disposition la liste des métiers étant susceptibles de disparaître et la liste des nouveaux métiers avec l'arrivée des nouvelles technologies **sur les 3 prochaines années**
- ✓ **Le nombre d'emplois étant susceptibles d'être impactés et lesquels ?**
- ✓ **Toutes avancées technologiques supprimant des postes entraînant des gains de productivité devront automatiquement générer la diminution du temps de travail sans perte de salaire et le maintien des effectifs.**
- ✓ 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 effectifs d'ici 2022
- ✓ Remplacement de tous les départs en retraite au même niveau de qualification (Avec MOYEN DE contrôle)
- ✓ Mise en place d'un véritable Process d'évolution avec une vraie reconnaissance financière pour tous les salariés
- ✓ Remboursement par l'employeur des frais d'inscription de scolarité des étudiants.
- ✓ Négociation des classifications avec prise en considération des nouveaux métiers, des métiers de demain et identification précise des tâches par niveau
- ✓ Reconnaissance de la pénibilité sur les métiers de la sécurité et technique (lié aux astreintes)
- ✓ Idem caisse

- ✓ Nous demandons de doubler l'enveloppe sur les tenues de travail avec un inventaire 2 fois par an
- ✓ Revalorisation de niveau pour les métiers de la sécurité technique. En lien avec la responsabilité (Astreinte ETC ...)
- ✓ Obligation pour tout changement d'affectation de passer à minima au niveau supérieur ou conserver son niveau
- ✓ Mise à disposition des fiches de poste sur tous les métiers pour tous les salariés
- ✓ Intégration dans les effectifs de tous les salariés de la prévention sécurité
- ✓ Requalification en niveau 3 pour les métiers du SAV, accueil

6. UNE VERITABLE CONCILIATION ENTRE VIE PRIVEE. VIE PROFESSIONNELLE.

- ✓ Maintien du repos Dominical
- ✓ Fermeture obligatoire de l'ensemble des magasins à 20H00 maximum.
- ✓ Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes et séniors. (Horaires)
- ✓ Nous demandons de tripler les modalités d'astreinte (Sécurité, technique)
- ✓ Pas plus d'une semaine d'astreinte par mois
- ✓ Application du droit à la déconnexion pour tous les salariés
- ✓ Maintien d'un jour de repos un jour par semaine
- ✓ Possibilité d'avoir un jour de repos fixe pour les salariés en faisant la demande

- - Le congé maternité et de paternité devra être porté à 6 mois pour chaque travailleuse ou travailleur. Il devra être porté à un an à partir du troisième enfant.

7. RETRAITE

La solidarité intergénérationnelle est le fondement de notre système de retraite par répartition et doit le rester. Par conséquent, La **CGT Carrefour Hypermarchés** exige l'amélioration du système actuel :

- ✓ La retraite à **55 ans** à taux plein afin que chacun puisse partir à la retraite en bonne santé
- ✓ Prise en compte des spécificités de tous nos métiers pénibles
- ✓ La prise en compte des années d'étude pour nos retraites.
- ✓ La suppression des exonérations de cotisations sociales

8. ABROGATION DU PLAN FINANCIER BOMPARD 2022

-Arrêter immédiatement les projets de location-gérance

-Nous exigeons que Carrefour reprenne en « intégré » l'ensemble des magasins passés en location- gérance depuis 2018

-Arrêter immédiatement le projet TOP et les projets de productivité qui mettent en danger la santé des travailleurs et élaborer un projet d'organisation permettant un travail soutenable jusqu'à la retraite ;

-Mise en place d'un plan de relance, en lien avec les travailleurs, telle que l'appropriation collective du Groupe Carrefour permettant d'assurer la souveraineté alimentaire de la France avec trois axes forts :

- Un accès pour toute la population et sur tout le territoire à une alimentation variée et à des produits de première nécessité à des prix accessibles ;
- Des rapports équilibrés avec l'ensemble des acteurs de la filière, de la fourche à la fourchette ;
- Permettre aux salariés de travailler en sécurité et avec des salaires dignes jusqu'à la retraite par la mise en place d'un statut des travailleurs de la grande distribution.



*Ceux qui vivent
sont ceux qui
luttent*