

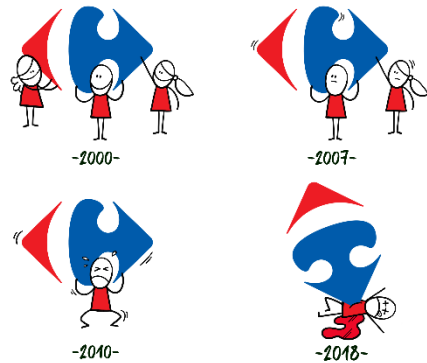


SETCa
FGTB

Au personnel de Carrefour

Carrefour : que contient le texte sur table ?

Lundi soir, la direction a convoqué les porte-parole des organisations syndicales pour un nouveau round de négociations. But avoué : enfin arriver à un compromis acceptable par tous ! Ne nous leurrions pas, si le texte contient des avancées, cela reste un accord de restructuration. La direction peut continuer à parler d'un plan de transformation ambitieux, cela reste d'abord un plan lourd de conséquences socialement, dont notamment plus d'un millier de départs à programmer. Nous espérons tous qu'il n'y aura pas de licenciement sec mais la direction ne s'y est pas engagée formellement. Ci-dessous, un résumé des mesures. N'hésitez pas à demander des compléments d'infos à vos DS.



Quelles avancées depuis vendredi dernier ?

- Un plan commercial contenant des investissements à concurrence de 220 millions sur 3 ans
- Une garantie d'emploi en CDI jusqu'en 2022 inclus. (pas de fermeture - garantie d'emploi minimum en CDI). Pour la Tour et pour les magasins
- Un encadrement du travail du dimanche dans les zones touristiques et balnéaires (CCT fédérale - 300% pour 6 dimanches. Au-delà, 200%, toujours à l'intérieur des heures contractuelles, volontariat; 4 magasins concernés)
- Un encadrement du travail étudiant (3% maximum pendant l'année, occupé le mercredi/vendredi/samedi et sans limite du 15 juin au 15 septembre)
- Un accès au crédit-temps fin de carrière mi-temps 55 ans et plus (avec prime unique de € 2000/assimilation pension/intervention du fonds social). Un accès plus large aux RCC et aux départs volontaires pour les malades de longue durée (voir ci-dessous)
- Les nouveaux engagés en Hyper continueront à suivre la CP 312.



Syndicat des employés, techniciens et cadres

www.setca.org | Editeur responsable : Myriam Delmée | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles



SETCa
FGTB

Qu'avions-nous déjà engrangé vendredi dernier ?

1. Organisation du travail :

- **Mise en place de teams commerciales** (3 équipes 18% de la cible- volontariat - PGC/PLS/caisse, NF/caisse, PFT-polyvalent au sein du team - 30h/sem. et prime € 2000 pour ceux qui rentrent dès le départ dans cette équipe). Pour plus de détails, voir vos DS.
- **Polyvalence au sein d'univers revus pour tous les collaborateurs**
- **Stabilité des horaires :**
 - (+) Affichage 5 semaines à l'avance + semaine en cours.
 - (-) Remise en cause des acquis horaires - préavis d'horaire de 6 mois à partir du 01/09/18.
 - (+) Système de temps libre choisi mis en place et peut évoluer à l'avenir vers plus de temps libre choisi.
- **Labo de tests** dès juin 2019 en vue d'évaluer ce que donne les mesures d'organisation du travail et aboutir à une organisation du travail durable pour le 01/01/2021.

2. Plan social (Tour+ Hypermarchés) :

- **Cellule pour l'emploi mise en œuvre pour tous (RCC+ départs volontaires)**
- **RCC**
 - Pour qui ?** Pour tous les 56 ans au 25/01/18 (! conditions de passé professionnel à vérifier via le C.17 ONEm) = Tour + Hypermarchés.
 - Conditions de présence :** être présent au 25/01 ou 1 jour dans les 12 mois qui précèdent le 25/01 ou avoir 1 jour de travail entre le 25/01 et le 25/05/18 (cela vaut pour les malades, les crédit-temps 100%, les accidents du travail et les congés sans solde).
 - Quand choisir ?** Choix pour le 05/08.
 - Quel préavis ?** Préavis réduit de 6 mois.
 - Combien ?** Même calcul que CCT RCC habituelle (différence entre allocation de chômage et 95% du dernier salaire net). Salaire déplafonné. Pour plus de détails, voir vos DS.





SETCa
FGTB

- **Départs volontaires**

Pour qui ? Pas pour les directeurs de magasin, ni pour les collaborateurs CMI, Marketing & digital, pas pour les bouchers, boulangers pâtisseries et pas pour ceux qui remplissent les conditions du RCC.

!!! tous ne peuvent pas partir en départ volontaires :

Pour les 5 Hypers transformés = pas de limitations en nombre. **Pour les autres Hypers** = limité à 2 cas : pour permettre la mutation d'un travailleur des 5 Hypers ou pour permettre d'atteindre la cible du magasin. **Pour la tour** = double volontariat (volontariat du travailleur et autorisation de la direction pour le départ.) Procédure doit être mise en place . Voir vos DS pour plus de renseignements.

Quand choisir ? Choix 05/08 pour magasin 1^{ère} vague et 5 Hypers transformés .

Pour les autres = 05/09. **Quand partir ?** Rupture du contrat maximum au 30/11.

Combien ? Indemnité = 100% du préavis légal + 35 % du préavis légal sous forme de prime de départ (cumulable avec allocations de chômage).

Conditions de présence ? Pour tous : être présent au 25/01 **ou si pas** = présent 6 mois ininterrompu ou pas entre le 25/01/17 et 25/01/18 **ou** présent 1 jour entre le 25/01 et le 31/05/18. Pour les 5 Hypers transformés = être présent le 25/01 **ou** 1 jour de présence entre le 25/01/17 et le 25/01/18 **ou** présent 1 jour entre le 25/01 et le 31/05/18

- **Crédit-temps**

Mi-temps 55 ans et plus, prime unique de € 2000 bruts. Pour la tour et les magasins jusque et y compris les catégories 5. Faire son choix pour le 05/08 et avoir 55 ans d'ici fin 2018

- **Mutations :**

Mutations de 5 Hyper transformés en Market (voir ci-dessous), mutations entre Hypers pour faciliter les rééquilibrages d'heures en vue d'atteindre les cibles magasins, mutations Tour vers magasins, mutations magasins vers Tour et intra Tour pour les postes qui disparaissent.

Si déplacements supplémentaires = 100% abonnement social pour déplacement supplémentaire.

Si poste différent = formation donnée.

Si poste inférieur = maintien du salaire et avantages (en ce compris l'évolution future). !! Si un poste de même catégorie se libère = obligé de le prendre sinon = préavis de fonction égal à 135 % du préavis légal .





SETCa
FGTB

Quid de spécifique pour les 5 Hypers transformés en Market

Que retenir ?

Le travailleur a le choix entre RCC, départ volontaire (s'il ne remplit pas les conditions du RCC + fonctions exclues), mutations, crédit-temps fin de carrière ou rester dans le même magasin sans modifier son salaire présent et à venir.

- RCC : même conditions que pour les autres travailleurs
- Des possibilités de départs volontaires élargies (être présent au 25/01 ou 1 jour dans les 12 mois qui précèdent le 25/01 ou avoir 1 jour de travail entre le 25/01 et le 25/05/18) + garantie de reclassement dans l'hyper le plus proche de chez elle quand la personne revient avec si nécessaire un poste adapté
- Des mutations : choix de 3 magasins dans un rayon de 35 km. Un magasin « choisi » sera garanti. Garantie de salaire même si acceptation d'un poste moindre. !Règles de priorité pour les mutations . Pour plus de détails, consultez vos DS!! Si un poste de même catégorie se libère dans 1 des 3 magasins = obligé de le prendre sinon = préavis de fonction égal à 135 % du préavis légal
- Des crédit-temps : même conditions que pour les autres travailleurs
- Les travailleurs qui feront le choix de rester dans le magasin après transformation garderont les conditions de la CP 312 y compris les évolutions futures. Les nouveaux engagés seront dans les conditions de travail Market. Pour tous, l'organisation du travail sera celle d'un Market.

Que penser de ce texte ?

Il y a à boire et à manger, mais cela reste une restructuration lourde.

Aucun magasin ne ferme contrairement à ce qui avait été annoncé fin janvier. Les travailleurs actuels des magasins transformés restent en CP 312, tout comme les nouveaux engagés dans les autres hypermarchés.

Le plan ne contient pas de garantie qu'il n'y aura pas de licenciement sec ; mais nous œuvrerons pour que cela n'arrive pas.

Des investissements (220 millions) sont présents à horizon de 3 ans.

Il y a une garantie d'emplois de 4.5 ans en CDI. Les 39 Hypers seront maintenus et les Hypers transformés en Market continueront également à exister en intégralité.

La polyvalence est élargie mais encadrée collectivement. La flexibilité est encadrée (volume de CDD et travail étudiant gardé sous contrôle, pourcentage maximum).

Le plan social existe... et basé sur du volontariat

Le travail du dimanche en zone touristique est encadré.

Des tests seront mis en place et évalués paritairement... Enfin des tests qui seront évalués chez Carrefour

Le plan et son application seront évalués paritairement 2 x par an.

Merci pour votre soutien pendant toutes les négociations. Ce texte est le fruit de votre détermination.

Ensemble, on est plus fort !

