

Carrefour Proximité France NAO 2017



CPF - NAO 2017, fin de chantier, le billet de FO

Sous l'impulsion de FO la Direction a consenti l'ouverture de la négociation sur deux volets distincts, un volet social et un volet salarial.

Ce qui donne deux projets d'accords distincts, ce que la direction ne souhaitait pas à l'origine.

Aux termes de trois réunions, la direction est restée sourde quant aux revendications salariales plus que légitimes, n'accordant qu'une revalorisation de **+ 0,2%**, que nous avons jugé très en dessous des attentes; Nous sommes ressortis déçus et frustrés devant le manque de considération et d'ambition affichée de la direction dans sa politique salariale.

Nous ne pouvons négocier à minima des autres entités du groupe, pour FO, les salariés de CPF ne doivent pas être sous côtés par rapport aux autres salariés du groupe Carrefour.

Signataire du projet d'accord social, FO ne pourra pas valider le volet salarial, jugé insuffisant, et par trop éloigné des attentes des salariés.

La proposition de la direction de + 0,2% est jugée comme particulièrement humiliante, ne permettant pas de vivre dignement!

Contact FO

foed.over-blog.com

[@FOcarrefourproxi.fr](https://twitter.com/FOcarrefourproxi)

Le volet social

Concernant le volet social, un certain nombre de revendications FO a été pris en compte;

Certains des éléments négociés permettent d'améliorer le pouvoir d'achat et de faciliter la vie des salariés, tout en bonifiant certaines dispositions déjà existantes, voire dans la création de nouveaux droits pouvant y être associés.

À savoir,

Prolongation du dispositif exceptionnel de paiement des heures supplémentaires des agents de maîtrise.

Revalorisation de façon substantielle de la prime de vacance, de + 5%, toujours sur les critères d'ancienneté.

Nettes améliorations des fonds d'aide aux salariés, fonds d'aide social, et fonds de solidarité.

Reconnaissance du handicap: Revalorisation et poursuite des démarches envers les salariés frappés d'un handicap.

Instauration d'un CESU pour tous, et amélioration du CESU pour les salariés reconnus RQTH.

Réduction des éventuels écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes.

Engagement de l'entreprise, à compter de la paye de juillet 2017, à participer financièrement à l'abonnement T mobile des salariés en CDI, à hauteur de 3 Euros par mois dans la limite des frais engagés.

(Entre autres mesures...)



Pour la délégation FO, le montant de la revalorisation salariale de 0,2% n'est pas acceptable et considère qu'il représente un profond mépris envers les salariés.

Nombre des points contenus dans le volet social proviennent des revendications exprimées, portées et obtenues par FO

Les délégués FO ont mis en avant le manque de reconnaissance de la direction devant les efforts plus que conséquents consentis par les salariés, d'une part au travers des très larges restructurations engagées depuis la reprise de Dia France par Carrefour, et d'une autre part du fait que la politique salariale du groupe ne bénéficie pas aux salariés de CPF qui ressentent un fort sentiment de moins disant social de la part de Carrefour.

Pour FO ceci est symptomatique d'une

attitude confinant au mépris des salariés, lesquels ont vécu de profondes modérations salariales depuis 2011, avant d'être repris par Carrefour en 2014, sans pour autant enregistrer d'améliorations salariales depuis le transfert.

Il est patent que les ex salariés Ed, devenu Dia, subissent de façon frontale un moins disant social et salarial depuis leur transfert (*purement boursier*) dans le groupe Dia international en 2011, et leur reprise par Carrefour en 2014, que la nature des très faibles propositions de la direction ne permettra pas d'améliorer.