

Vous aussi vous **gagnez trop ?**

Vous **travaillez trop peu ?**

Vous êtes **trop peu flexibles ?**

Bientôt les organisations syndicales négocieront de nouveaux avantages pour l'ensemble du personnel de la commission paritaire 202 ainsi que pour les autres commissions paritaires du commerce.

Déjà nous nous préparons à l'argumentation patronale : l'environnement économique, la concurrence, les salaires trop élevés, le manque de flexibilité du personnel...

#### Nous constatons un personnel

- ▶ qui s'appauvrit,
- ▶ vit de plus en plus dans l'insécurité des contrats à durée déterminée, d'avenants aux contrats, de temps partiels trop faibles,
- ▶ est remplacé progressivement par des technologies de plus en plus sophistiquées,
- ▶ doit sans cesse courir des rayons aux caisses, des caisses aux rayons,
- ▶ subit un stress permanent et se démotive.

#### Pas de concurrence sur le social et des salaires justes

Depuis 1999, nous avons privilégié la négociation d'accords identiques pour les trois commissions paritaires les plus importantes : les grands magasins (CP 312), le commerce de détail alimentaire (CP 202) et les grandes entreprises de vente au détail (CP 311).

**Notre but : éviter la concurrence entre les enseignes sur le dos du personnel en accordant les mêmes conditions à tous MAIS les meilleures conditions pour tous**

Bien sûr c'est aussi un avantage pour les employeurs puisqu'ils paient leur personnel au même prix que les concurrents !

#### Où est alors leur problème ?

Facile à comprendre : tout avantage supplémentaire accordé aux travailleurs est un peu d'argent en moins dans la poche des actionnaires !

C'est pourquoi ils rechignent à augmenter les salaires, les heures contractuelles des temps partiels.

C'est pourquoi ils vous trouvent toujours trop nombreux et cherchent à réduire au maximum l'emploi à durée indéterminée.

#### Un emploi convenable pour toutes et tous

La presse dévoile quasi tous les jours les salaires mirobolants - et souvent secrets - des hauts dirigeants des entreprises.

Les entreprises s'enrichissent au détriment des ménages : les derniers gouvernements ont introduit une série de mesures avec avantage financier **pour stimuler la création d'emplois**.

Ces avantages représentent dans la grande distribution entre 21,7% et 29,4% des assurances sociales payées pour le personnel mais **où sont les emplois créés ?**

Les entreprises veulent sans cesse améliorer leur image auprès du public et se veulent toujours plus « éthiques ».

Certaines s'engagent même en signant des « chartes pour la diversité » et nous les en félicitons mais nous attendons des actes bien plus que des déclarations d'intention; donc plus de considération pour le personnel en général et pour les travailleurs à temps partiel, très majoritairement des travailleuses en particulier ; l'égalité a un prix mais aussi un intérêt : un personnel « **mo-ti-vé** ».

#### Nos priorités :

- ▶ des salaires plus élevés
- ▶ des emplois et des conditions de travail convenables
- ▶ un temps de travail et une vie privée équilibrés
- ▶ une fin de carrière progressive

#### ET LES VÔTRES ?

Merci de nous signaler vos priorités en classant de 1 à 14 (du plus important = 1 au moins important = 14) et de remettre ce document à votre délégué-e CNE avant le **24 décembre 2006**.

#### POUVOIR D'ACHAT

- augmentation des barèmes et salaires
- sursalaire pour les heures tardives : de 18h à la fermeture
- prime de fin d'année : octroi d'un prorata en cas de démission du travailleur

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

- réduction collective du temps de travail sans perte de salaire : vers les 32h en 4 jours
- contrat temps partiel de 24h min. à l'embauche
- adaptation des contrats temps partiel après 3 mois, avec ou sans avenants
- travail en 4 jours/semaine pour tous les contrats jusqu'à 32h/semaine
- 4h/jour minimum
- limitation des contrats à durée déterminée

