

2016

Pour plus d'infos
www.la-cgt-chez-carrefourmarket.com

Livret **Cgt** des droits des salariés Market

Un salarié c'est sacré !



Il doit connaitre ses droits, mais aussi les
injustices qui existent entre salariés du
même groupe !

**Seule, la Cgt dénonce et ne cautionne pas la
différence de traitement subit par les
salariés de CSF**



Préambule

Ce livret n'est pas destiné, comme les organisations syndicales, à vanter les mérites des accords qu'ils ont signés avec la direction.

Il est plus complet et destiné à vous aider à faire respecter vos droits, qu'ils soient issus du code du travail, de la convention collective de branche ou de la convention d'entreprise CSF.

De nombreux droits ne sont pas respectés. **Pour les faire appliquer, appuyer vous sur ce livret.**

Vous informer de vos droits c'est important, mais vous devez connaître aussi les différences de traitements qui existent entre salariés du groupe Carrefour, dont nous (CSF) faisons parti.

Ces différences sont quasi totalement en notre défaveur, alors que nous sommes une des enseignes qui rapporte le plus, au groupe Carrefour en termes de bénéfices.

Les autres organisations syndicales cautionnent la politique de la direction qui, nous traite comme **des sous-employés du groupe.**

En effet, ils signent des accords dans lesquels la différence avec les Hypers est importante et se creusent encore davantage d'années en années.

Ce livret vous donne aussi la position de la Cgt sur certains sujets, afin que vous connaissiez mieux ce que nous sommes en réalité. Vous comprendrez pourquoi nous ne signons pas certains accords.

N'écoutez pas les mensonges et les ragots répandus par les autres organisations syndicales et la direction. Faites vous votre propre opinion.

N'oubliez pas de consulter notre site et note page face book (voir au dos du livret)



Pour la Cgt : « un employé c'est sacré ».

Il doit avoir les mêmes droits, quelque soit son sexe, son origine, sa couleur de peau, ses opinions politiques, religieuses ou syndicales ou ses préférences sexuelles.

Notre livret tient compte des NAO 2016, il est donc à jour, ceci contrairement à ceux des autres organisations syndicales !



Les livrets des autres organisations syndicales ne sont plus à jour.
Un petit conseil pour préserver la planète
N'oubliez pas de les jeter dans la poubelle jaune du recyclage papier.



Table des matières

Rémunérations

Danger de la « loi travail » ou « loi El Khomri » combattue par les élus Cgt	4-7
Grille de salaire	8-9
Principales Différences avec les Hypers	10
Prime annuelle ou 13 ^{ème} mois	11
Prime de vacances	12
Complément de prime vacances (uniquement pour les Hypers) / Primes EC4 Ouverture magasin	13
Primes EC 4 résultats et fermeture magasin / Prime de diplôme	14
Intéressement collectif	15 - 16
Participation aux bénéfécies	17

Avantages sociaux et dispositions sociétales

Titres restaurant	18 - 19
Médailles du travail / Remise sur achat	20
CESU / Remboursement frais transport et parking	21
Fond de solidarité	22
Fond de soutien mission handicap / Entretien des tenues	23

Congés, absences maladie et CET

Congés payés	24
Congés d'ancienneté / Congés de fractionnement	25
Absences autorisées	26
Aménagements d'horaire / Absences (déménagement, permis de conduire, préparation à la défense, jurés d'assises)	27
Absences parentales pour enfants malades	28
Absences hospitalisation du conjoint / Maladie ou accident	29 - 30
Maladie ou accident (suite) / Subrogation	31
Congés de paternité	32
Congés de maternité	33 - 34
CET (Compte épargne temps)	35

Durée et organisation du travail / Chartes

Durée du travail / Emargement	36
Pauses / Coupures/ Charte Engagement Carrefour	37
Charte engagements secteur caisse	38
Heures supplémentaires, complémentaires et de nuit	39
Temps d'habillage et de déshabillage	40
Travail du dimanche	41
Travail des jours fériés / JRTT	42
Journée de solidarité	43

Contrats de travail

Embauche / Période d'essai / Préavis	44
Indemnités de licenciement / de mise à la retraite / de départ à la retraite	45

Santé et prévoyance

Frais de santé mutuelle	46-47
Prévoyance	48

Engagements générationnels

Séniors/ Jeunes / Etudiants	49
-----------------------------------	----

Conditions de travail

Droit de retrait / droit d'alerte/ Fontaine à eau	50
Quizz et enjeux des élections professionnelles 2016	51-52
Bulletin d'accord pour recevoir des infos Cgt carrefour Market	53
Bulletin de syndicalisation	54
Coordonnés des Délégués Syndicaux Nationaux Cgt	55

Pourquoi la Cgt combat la loi « travail » ou loi « El Khomri » ?

Ce livret a été écrit pendant que le gouvernement essayait de passer la « loi du travail » appelée aussi « loi El Khomri ». Vos délégués Cgt et des salariés se sont investis pendant des semaines contre cette loi du travail, **pourquoi ?**

Cette loi remet en cause le code du travail et les différents accords de branche en inversant la hiérarchie des normes (voir article page 4 et 5).

Pour résumé, le code du travail était une base commune pour tous les salariés, c'était un minimum pour tous.

Aucun accord ne pouvait être inférieur au code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pouvait être inférieur aux accords de branche

. La « loi travail » remet en cause cette hiérarchie.

Avec la « loi travail » un accord d'entreprise pourra être moins favorable que le code du travail, un accord de branche ou la convention collective.

Il suffira pour les patrons de trouver des syndicats complices pour signer des accords moins favorables ! Et chez CSF, il n'y a malheureusement que l'embarras du choix pour la direction !



LES CONSEQUENCES DE L'INVERSION DE LA HIERARCHIE DE NORMES :

La loi fixait les règles générales pour tous les salariés. Un accord de branche ne pouvait que les améliorer, et un accord d'entreprise ne pouvait lui-même qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche.

Il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise, et la négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés.

Les modifications portées par le projet de loi travail remettent en cause la hiérarchie traditionnelle entre les normes. On passe du système de la dérogation à celui de la supplétivité. Il n'est plus question de dérogation à la norme supérieure, mais du renversement de la hiérarchie.

DE LA DEROGATION A LA SUPPLETIVITE

Aujourd'hui sans la « loi travail »		Demain avec la « loi travail »	
LOI	<i>La loi s'impose aux accords collectifs</i>	ACCORD D'ENTREPRISE	<i>Les accords d'entreprise pour déterminer de nombreux sujets</i>
ACCORD DE BRANCHE	<i>les accords collectifs sont plus favorables que la loi sauf lorsque celle-ci autorise des dérogations défavorables</i>	ACCORD DE BRANCHE	<i>A défaut d'accord d'entreprise c'est l'accord de branche qui s'applique</i>
ACCORD D'ENTREPRISE	<i>les accords d'entreprise sont plus favorables que la loi et que les accords de branche. depuis 2004, la loi et l'accord de branche peuvent autoriser des dérogations défavorables par accord d'entreprise</i>	LOI	<i>En l'absence d'accord la loi fixe un minima à respecter.</i>

Cela veut dire qu'avec la « loi travail », pour la plupart des sujets, ce sont les accords d'entreprise qui fixeront les règles de manière totalement autonome (ceci sachant que très souvent, ni plancher, ni plafond ne sont déterminés).

Les accords de branche ne seront applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi ne sera applicable que s'il n'y a pas d'accord. La loi devient donc supplétive. On part du bas pour aller vers le haut.

Un principe survit cependant à ce bouleversement, c'est celui du respect de l'ordre public, qui représente l'ensemble des règles minimales, un socle de droit, auquel il est interdit de déroger. Ce renversement de la hiérarchie des normes se traduit dans la nouvelle architecture du Code du travail.

Cette loi est une atteinte à tous nos acquis et à tous nos conquies.

C'est une loi du patronat, au service du patronat !

***LE MEDEF EN REVAIT, LE GOUVERNEMENT L'A FAIT AVEC
LA COMPLICITE DE LA CFTD***

Désormais, chaque sujet précis (durée maximale du travail, heures supplémentaires, temps partiel ...) sera divisé en 3 sections :

- La première exposant les règles d'ordre public
- La seconde définissant le champ renvoyé à la négociation, en créant une priorité pour l'accord d'entreprise dans la majorité des thèmes
- La dernière compilant des règles supplétives applicables en l'absence d'accord

Dans le projet de loi, l'intégralité des règles concernant le temps de travail ont été réécrites selon cette logique. Voici ce que cela signifie concrètement avec l'exemple de la majoration des heures supplémentaires.

	Ordre public	Domaine de la négociation	Droit applicable en l'absence d'accord
La majoration des heures supplémentaires	Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.	Un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10%.	En l'absence d'accord de la majoration sera de 25% pour les 8 premières heures, puis 50% pour les heures suivantes.

Le fait de présenter en premier lieu ce qui est réalisable par accord invite à négocier "à minima". Dans notre exemple, la négociation s'ouvrira sur la base de 10% et non pas de 25% comme ce pouvait être le cas auparavant.

L'objectif de cette réforme est donc de contourner le niveau des branches afin d'inciter les entreprises à négocier avec beaucoup de liberté. Cette crainte est confirmée par le projet de loi, il est clair que désormais, tout ou presque sera négociable au niveau de l'entreprise, et donc flexible.

Il ne faut pas négliger les effets de cette inversion de logique, ni ceux de la nouvelle régression en matière de temps de travail.

Celle-ci marque de nouveaux reculs sociaux, évidemment en matière de santé mais aussi en matière de subordination. En effet, la flexibilisation du temps de travail entraîne de facto, davantage de subordination puisque les salariés doivent sans cesse s'adapter à des changements d'horaires et des variations de la durée de leur travail.

LES ATTEINTES PORTEES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Ce projet de loi opère un déplacement du pouvoir normatif au bénéfice des entreprises, la loi n'étant plus que supplétive. Cela signifie que chaque entreprise pourra définir ses propres normes, il sera alors très compliqué pour les inspecteurs du travail ou encore les juges de contrôler l'application du droit.

Le lieu de la création de la norme devient l'entreprise, alors que c'est le lieu de tous les chantages à l'emploi, et la négociation collective devient l'outil de la fabrication de la norme, alors que les acteurs de la négociation sont considérablement affaiblis par le projet de loi.

Pendant que les autres vont dans les magasins pour répandre des mensonges et diffamer la Cgt..... la Cgt elle, se bat dans les magasins, mais aussi dans la rue !

CONTRE LA LOI EL KHOMRI, LES 9, 17, 31 MARS ; 9, 28 AVRIL ; 1^{ER}, 3, 12 MAI



A PARIS.....MAIS AUSSI EN PROVINCE



Salaire/ Grille de salaire 2016 (employés)

Suite au NAO 2016 et à l'augmentation ridicule de 0,3% au 1^{er} Mars pour les employés, voici la grille de salaire minima à jour au 1^{er} Mars 2016

Niveaux En cas de promotion interne la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € forfait pause horaire inclus	Pause 5% (5% de 15h67 soit 7h58) en €	Taux horaire en € Pause incuse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
1A (6 premiers mois)	9,699	1471,05	73,56	10,184	1544,61
1B	9,699	1471,05	73,56	10,184	1544,61
2A (6 premiers mois)	9,709	1472,56	73,59	10,194	1546,15
2B	9,829	1490,76	74,50	10,320	1565,26
3A (12 premiers mois)	9,849	1493,80	74,66	10,341	1568,46
3B	10,022	1520,04	75,98	10,523	1596,02
3C	10,298	1561,90	78,11	10,813	1640,01
4A (24 premiers mois)	10,033	1521,90	76,13	10,535	1597,84
4B	10,591	1606,34	80,38	11,121	1686,72
4C	10,945	1660,03	82,96	11,492	1742,99

Une augmentation de 0,3%, C'est une honte ! C'est équivalent pour un salaire de 1000€ à une augmentation de 3 €.

Ceci alors que Carrefour et CSF engrangent les millions d'euros de bénéfices et que le PDG de Carrefour, Georges Plassat a touché en 2015 une rémunération globale de 7 000 000 € Soit 583 000 € par mois.

FO, dans un édito affiché en magasins, signé de son délégué syndical central se fait le porte voix de la direction en justifiant le fait que les salariés de Market sont moins bien payés et qu'ils n'ont pas les mêmes avantages que ceux des Hypers..

C'est honteux, les salariés apprécieront !

Salaire/ Grille de salaire 2016 (Encadrement)

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine		Forfait Minimum Cadre 216 jours / an	
5 A	2 013 €	Niveau 7	2 480 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 034 €	Niveau 7 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 505 €
6 A	2 128 €	Niveau 8	3 347 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 149 €		

Comme pour les employés, les salariés de l'encadrement sont considérés comme des sous-salariés du groupe.

Alors qu'en NAO, la Cgt (seule) dénonce cette injustice, la CFE-CGC censé représenter l'encadrement, prend la parole et soutient la direction en disant qu'il est normal que les membres de l'encadrement de CSF gagnent moins que ceux des Hypers !

Différence grille de salaire entre CSF et Hypers

Différence grille de salaire entre CSF et Hypers en 2015

Niveau	Taux horaire Hypers	Taux horaire CSF	écart	Taux mensuel Hypers	Taux mensuel CSF	Ecart mensuel	Ecart à l'année sur 13 mois
1A	10,14	10,154	+0,014	1538,39	1540,06	-1,67	+21,71
1B	10,22	10,154	-0,06	1549,54	1540,06	-9,48	-123,24
2A	10,14	10,164	+0,024	1538,39	1541,57	+1,74	+41,34
2B	10,30	10,289	-0,01	1562,27	1560,53	-1,74	-22,62
3A	10,23	10,310	+0,08	1551,13	1563,72	+12,59	+167,67
3B	10,99	10,492	-0,48	1667,38	1591,32	-76,06	-988,78
4A	11,28	10,503	-0,74	1710,39	1592,99	-117,40	-1526,20
4B	12,13	11,088	-0,99	1839,38	1681,72	-157,66	-2049,58
4C	12,35	11,458	-0,85	1872,82	1737,83	-134,99	-1754,87

L'écart sur l'année 2015 (sur 13 mois) entre notre enseigne et les Hypers était de :

123,24 € pour les niveaux 1B ; **22,62 €** pour les niveaux 2B ; **988,78 €** pour les niveaux 3B ;
1526,20 € pour les niveaux 4A ; **2049,58 €** pour les niveaux 4B et **1754,87 €** pour les niveaux 4C

Différence grille de salaire entre CSF et Hypers en 2016

Niveau	Taux horaire Hypers	Taux horaire CSF	écart	Taux mensuel Hypers	Taux mensuel CSF	Ecart année mensuel	Ecart année sur 13 mois
1A	10,20	10,184	-0,016	1546,36	1544,61	-1,75	-22,75
1B	10,27	10,184	-0,08	1557,50	1544,61	-12,60	-163,80
2A	10,20	10,194	-0,006	1546,36	1546,15	-0,21	-2,73
2B	10,35	10,320	-0,03	1570,24	1565,26	-4,98	-64,74
3A	10,28	10,341	+0,061	1 559,09	1568,46	9,37	+121,81
3B	11,05	10,523	-0,527	1 675,35	1596,02	-79,33	-1031,29
4A	11,33	10,535	-0,795	1 718,35	1597,84	-120,51	-1566,63
4B	12,19	11,121	-1,069	1 848,93	1686,72	-162,21	-2108,73
4C	12,41	11,492	-0,918	1 882,38	1742,99	-139,39	-1812,07

L'écart sur l'année 2016 (sur 13 mois) entre notre enseigne et les Hypers s'agrandit, il est de :

163,80 € pour les niveaux 1B ; **1031,29 €** pour les niveaux 3B ; **1566,63 €** pour les niveaux 4A ;
2108,73 € pour les niveaux 4B et **1812,07 €** pour les niveaux 4C

A cause des syndicats FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, qui cautionnent la politique de la direction depuis des années, non seulement les différences de salaires avec les Hypers ne diminuent pas, mais elles s'accroissent.

La différence sur 13 mois entre CSF et Hypers s'accroît en passant de :

- +21,71 en faveur de CSF en 2015 à **-22,75€ en faveur des hypers** en 2016 pour les niveaux 1A
- **123,24€** en 2015 à **163,80€** en 2016 pour les niveaux 1B soit une différence accentuée de **40,56€**
- **22,62€** en 2015 à **64,74€** en 2016 pour les niveaux 2B soit une différence accentuée de **42,12€**
- **988,78 €** en 2015 à **1031,29€** en 2016 pour les niveaux 3B soit une différence accentuée de **42,51€**
- **1526,20€** en 2015 à **1566,63€** en 2016 pour les niveaux 4A soit une différence accentuée de **40,56€**
- **2049,58€** en 2015 à **2108,73€** en 2016 pour les niveaux 4B soit une différence accentuée de **59,15€**
- **1754,87€** en 2015 à **1812,07€** en 2016 pour les niveaux 4C soit une différence accentuée de **57,20€**

Seule, la Cgt dénonce les bas salaires et les inégalités de traitement entre salariés du même groupe ! Les « syndicats-maisons » eux, cautionnent et ne disent rien afin d'être bien vus et aidés par la direction au moment des élections !

Principales différences avec les Hypers



Scandaleux ! Par l'intermédiaire de son délégué syndical central (qui est cadre), FO justifie le fait que la direction ne donne pas aux salariés de CARREFOUR MARKET les mêmes avantages et les mêmes salaires que les salariés des Hypers alors que nous faisons partis du même groupe. Il reprend dans un de ses « pseudos édito » les arguments de la direction...

Extrait (mots pour mots) de l'édito de JM (affiché et signé de son nom en tant que Délégué syndical central FO)

« Hâ ces fameux hypers, où la vie semble plus belle et où le statut est plus favorable que chez nous, pauvre petite enseigne oubliée de nos patrons. Personnellement, je n'en suis pas certain. JE NE VEUX PAS TOUT COMME DANS LES HYPERS... Pour preuve, il ya quelques centimes d'écart entre un EC2B des supermarchés (9,83€/h) et son collègue des Hypers (9,86€/h). Les titres restaurant sont moins élevés, 5 € contre 6€ pour nous. Idem pour la prime d'intéressement pour nous 1200€ maxi pour eux 400€... Pour être honnête il y a un décalage sur la prime vacances qui diminue d'année en année grâce à nos revendications et à la signature des NAO. Mais aussi sur les salaires des EC4 qui dans les hypers occupent des fonctions d'un niveau d'agent de maitrise, voir cadre chez nous. »

Contrairement à qu'affirme FO, les différences de salaire entre les salariés CSF et ceux des Hypers s'accroissent encore cette année, les salaires ne sont pas les seules différences, en voici d'autres :

Différences entre Hypers et CSF	Hypers	CSF
Augmentation de salaire 2016	+0,5 % au 1 ^{er} 01	+0,3% au 1 ^{er} 03
Conditions d'obtentions pour les titres restaurant	3 h de travail	6 h de travail le matin ou travaillant pendant heures de repas
Pause : 4H de travail	15mn	12mn
Pause : 7h de travail	30mn	21 mn
Prime de vacance (1/2 mois complet)	1an d'ancienneté	5 ans d'ancienneté
Complément prime de vacances allant jusqu'à un ½ mois de salaire	OUI	NON
Complément de prime d'intéressement de 80 euros	OUI	NON
En Sept 2016 Échelon C pour tous les EC 2 ayant 25 ans d'ancienneté	OUI	NON
Budget CE des œuvres sociales sur ¼ de la masse salariale	1%	0,8%
Prime annuelle calculée au prorata en cas de départ en cours d'année	OUI	NON
CESU	400€	300€
Une Journée congé d'ancienneté au bout de 8 ans	OUI	10 ans chez CSF

A cause des syndicats **FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC** qui signent des accords aux rabais depuis des années, les salaires sont très faibles et la précarité touche de plus en plus de salariés. Non seulement, ces syndicats ne se battent jamais pour les salaires mais, ils cautionnent le fait que nos avantages et nos salaires soient plus faibles que ceux des Hypers. **Lorsque la Cgt organise des grèves pour les salaires, ils vont jusqu'à dire aux salariés de ne pas faire grève et font pression sur la direction pour que celle-ci n'accorde rien, quand la Cgt est à deux doigts d'obtenir des avantages pour les salariés.... C'est indigne d'une organisation syndicale !**

NAO 2016 : FO,CFDT,CFTC ET CFE-CGC signe l'accord sur les dispositions sociales : Comment des organisations syndicales peuvent elles signer un accord au rabais qui est discriminatoire, que ce soit entre salariés de CSF ou par rapport aux salariés des Hypers, qui introduit un chantage à la poly-activité, qui est truffé d'injustices, qui incite par une majoration à travailler le dimanche et qui est très inférieur à ce qu'il devrait être car le groupe Carrefour engrange les millions de bénéfices ?

Prime annuelle ou 13^{ème} mois

(Voir convention entreprise CSF titre 1 page 20)

Chez Carrefour Market, ce n'est pas un 13^{ème} mois, mais une prime annuelle !

La condition d'une année d'ancienneté est réputée acquise lorsque le salarié est entré dans l'entreprise au plus tard le 2 janvier.

Il faut donc être embauché et être présent toute l'année. Si, par exemple, vous êtes embauché le 3 janvier, vous n'y avez pas de droit !

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (31 décembre) est considérée comme date de versement de la prime. Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de décembre)

Si vous partez en cours d'année vous ne touchez pas la prime annuelle au prorata (encore une injustice par rapport aux Hypers)

Il est précisé que les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire par l'entreprise n'auront pas d'impact (pas de proratisation) sur le calcul de la prime annuelle



Même dans les Hypers FO, fait perdre des avantages aux salariés !

Prime annuelle et non 13^{ème} mois:

La Cgt réclame que cette prime soit donnée comme un véritable 13^{ème} mois, au prorata avec une ancienneté de trois mois, comme c'était le cas jusqu'à l'année dernière pour les salariés des Hypers (Avantage perdu par les salariés des Hypers à cause de la signature de FO).

Effectivement, si vous êtes embauchés après le 1^{er} janvier vous ne percevez pas la prime la première année et si vous quittez l'entreprise avant la fin de l'année vous ne touchez rien non plus !



La position de la Cgt !

Prime vacances versée en juin

(Convention entreprise CSF titre 1 page 20)

BENEFICIAIRES : Une prime de vacances payable avec le bulletin de paie du mois de juin de chaque année, est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

MODALITES DE CALCUL : Tout employé, après 1 an d'ancienneté continue au sein du Groupe bénéficiera de la prime selon le principe suivant : Avant la 1ère année d'ancienneté (Année d'entrée) : **pas de prime**
Après 1 an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maxi **100 €**
Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : **100 €**
Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : **25% d'un mois** de salaire de base
Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : **50% d'un mois** de salaire de base,
Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : **100% d'un mois** de salaire de base,
Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): **110% d'un mois** de salaire de base,

Après **15 ans** d'ancienneté (Année N+14): **115% d'un mois** de salaire de base,
Après **20 ans** d'ancienneté (Année N+19): **125% d'un mois** de salaire de base.

Cadres et agents de maîtrise

Tout cadre ou agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant est de :

590 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,
740 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et 12 ans d'ancienneté,
800 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 12 ans d'ancienneté.

Dispositions communes : Pour les salariés à temps partiel à la date de versement, le calcul sera réalisé au prorata de l'horaire contractuel de mai. Pour tous les salariés, la prime sera calculée au prorata du temps de présence dans le Groupe sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement de la prime (cas Général) ou sur la période ayant servi au calcul de la prime (cas particulier des employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté à la date du versement).

Attention ! La direction ne peut déduire du temps de présence, les absences pour les raisons suivantes : CP, congés conventionnels pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps ou par des dispositifs maintenus à titre transitoire (Exemple PIEC), heures de délégation, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité ou adoption, formation économique, sociale et syndicale, formation (effectuée à la demande de l'employeur) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365ème par jour d'absence. Le salaire de référence est égal au salaire brut de base versé en mai à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

La Cgt réclame que le ½ mois de salaire soit obtenu au bout d'1an d'ancienneté (comme dans les Hypers) et non au bout de 5 ans comme chez CSF



Même groupe..Mêmes avantages !

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE VACANCES DANS LES HYPERMARCHES CARREFOUR :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins **12 mois** consécutif au 1^{er} juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur **une 1/2 mensualité** (dernier salaire mensuel de base). Avant 2015, il ne fallait aux salariés des Hypers que 3 mois d'ancienneté, mais là encore, FO a frappé en signant un accord avec des dispositions moins favorables dont une ancienneté repoussée à 12 mois.

Complément de prime vacances uniquement pour les salariés des Hypers

(Contrairement à leurs collègues des Hypers, les salariés CSF n'y ont pas droit)

Attention le complément de prime de vacances ne concerne que les salariés des Hypers.
Cela démontre bien que la direction nous considère comme des sous-employés du groupe !

Le complément de prime de vacances est versé dans les Hypers dans les conditions suivantes :

- 4 ans d'ancienneté au 1^{er} Juin 25 % d'un demi-mois de salaire
- 8 ans d'ancienneté au 1^{er} Juin 50 % d'un demi-mois de salaire
- 12 ans d'ancienneté au 1^{er} Juin 75 % d'un demi-mois de salaire
- 16 ans d'ancienneté au 1^{er} Juin 100% d'un demi-mois de salaire

Nous ne voulons pas être traités comme des sous-employés du groupe !

Alors que nous faisons parti du même groupe, nous ne bénéficions pas, comme dans les Hypers, du complément de prime de vacances. Encore une injustice, que seule, la Cgt dénonce et que les autres cautionnent en signant des accords inférieurs à ceux des Hypers !



Même groupe..Mêmes avantages !

Les salariés des Hypers Carrefour bénéficient d'un complément de prime de vacances ! **Pourquoi pas nous ?**

Prime de diplôme (Convention entreprise CSF titre 1 page 22)

Il est accordé aux salariés qui obtiennent un des diplômes suivants, une prime spécifique d'un montant forfaitaire de **150 € bruts**. Les diplômes ouvrant droits à cette prime sont les suivants, sous réserve qu'ils soient en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité:

CAP - BEP - Brevet technicien - Baccalauréat général ou professionnel - BTS - Diplôme d'ingénieur CNAM - Licence - Master 1 et 2.

Lorsqu'un des diplômes ci-dessus est obtenu par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié bénéficiera, au lieu de la prime de 150€ brut, d'une prime d'un montant forfaitaire de **170 € bruts**, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité. Les salariés obtenant un certificat de qualification professionnelle(CQP) se verront attribuer une prime

d'un montant forfaitaire de **170 € bruts**, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Pour bénéficier de l'une de ces deux primes, les conditions ci-dessous doivent être remplies:

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée non suspendu
- ne pas bénéficier du statut étudiant
- les cours devront avoir été suivis en dehors du temps de travail, sauf les hypothèses de formation dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation. Cette prime sera versée sur production d'un justificatif du diplôme avec la fiche de paie du mois suivant la présentation de ce justificatif.

Prime sur résultats Employé Commercial niveau 4

(Convention entreprise CSF titre 1 page 21)

Les salariés « Employé commercial de niveau 4 » bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs. Cette prime individuelle ne sera versée aux salariés EC4 que sous réserve d'une année complète de présence chez CSF en qualité d'EC4.

Les autres salariés de niveau 4 pourront demander le bénéfice de cette prime sous réserve de signer un avenant à leur contrat de travail pour obtenir la qualification d'EC4.

Cette prime individuelle est fixée en fonction de l'atteinte de 3 objectifs définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien.

Ces 3 objectifs feront l'objet d'une note écrite remise au salarié par le supérieur hiérarchique.

Les 3 objectifs doivent être :

- **Pertinents au regard de la mission du collaborateur**
- **accessibles et accompagnés des moyens pour l'atteindre**
- **mesurables et accompagnés d'indicateurs partagés -motivants**

Chaque objectif correspond à un montant maximum attribué à partir de l'évaluation des résultats de l'année qui vient de s'écouler soit :

- **300 euros pour le premier objectif**
- **300 euros pour le second objectif**
- **400 euros pour le troisième objectif**

Le total maximum de la prime est de 1000 euros pour une année pleine. Pour les salariés à temps partiel, le calcul de cette prime individuelle s'effectuera au prorata de l'horaire contractuel. Cette prime sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'atteinte des objectifs, le directeur de magasin pourra être saisi pour trancher le différend.

Pour ce faire, il s'appuiera sur les observations de chacune des parties.

La réalisation de l'entretien avec le responsable hiérarchique ainsi que le versement de la prime sur résultats correspondant au degré d'atteinte des objectifs de l'année passée interviendront **au plus tard le 30 avril.**

L'absence d'objectifs fixés à cette date donnera lieu à la totalité de la prime.

Prime Ouverture employé niveau 4

(Convention entreprise CSF art 5-2-5 page 126)

Les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins sont fixes en tenant compte des attentes de la clientèle et demandent de prévoir un nombre suffisant de salariés.

A ce titre, les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations d'ouverture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque. L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné,

Cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois. **Les salariés EC4 habilités à participer aux ouvertures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 50 euros.**

Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paye du mois concerné. Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets. Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération. Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois »

Prime Fermeture Employé Commercial niveau 4

(Convention entreprise CSF art 5-2-6 page 127)

Les salariés EC4 habilités à participer aux fermetures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 50 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paye du mois concerné et pourra se cumuler à la prime d'ouverture du magasin.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets. Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération. Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle.

Intéressement collectif (2015)

(Convention entreprise CSF titre 1 pages 25 à 37)

Pour toucher l'IC, il faut avoir à la clôture de l'exercice **3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou dans une ou plusieurs sociétés du Groupe CARREFOUR. La détermination de l'ancienneté comprend tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des 12 mois qui la précèdent. L'accord est conclu pour une durée de 3 années civiles. Il prendra fin au 31 / 12 / 2016.

Le montant maxi annuel pour un temps complet est de 1200 €. Ce montant est calculé au prorata du temps de présence en fonction de 3 critères :

- Le chiffre d'affaires 500 €
- le taux démarque hors essence hors décote 350 €
- la notation du baromètre clients mensuels 350 €

Les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement collectif seront versées une fois par an, **avant le 15 avril** de chaque exercice.

Elles donneront lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire accompagnée

d'une information reprenant les éléments du calcul et de la répartition par bénéficiaire ainsi que la possibilité d'en verser tout ou partie sur le Plan Epargne Groupe (PEG) ou sur le Plan d'Epargne pour la retraite Collectif (PERCO) dans les 15 jours ouvrables suivant la réception du montant.

Les sommes allouées ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Seules la contribution sociale généralisée (C.S.G.), et la contribution de remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) sont prélevées.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf affectation au PEG ou sur le PERCO.

La Cgt est opposée à l'intéressement, au profit du salaire car il est aléatoire et parce qu'il met le salarié « le travailleur » dans la situation du capitaliste.

Comme l'actionnaire, il attend que l'Entreprise fasse les résultats les plus importants possibles et nous savons tous, qu'une partie de ceux-ci est issue de la maîtrise des charges de fonctionnement donc de la masse salariale.

De plus depuis toujours, cette ressource a échappé aux cotisations sociales, aux salaires socialisés, né de la volonté de solidarité pour l'accès égalitaire à la santé, aux moyens de vivre sa vieillesse, issue du Conseil National de la Résistance qui voulait émanciper la classe ouvrière de la domination de ceux qui possèdent les moyens de production en ouvrant d'autres perspectives d'avenir par ce programme si bien nommé « les jours heureux »

La Cgt réclame que les montants de l'intéressement collectif, soit versés dans des salaires décents car l'intéressement est aléatoire, alors que le salaire est fixe !

Vous préférez un intéressement collectif qui est aléatoire, les budgets étant faits par la direction et les critères (souvent défavorables aux salariés) choisis par les syndicats signataires et la direction ?

Ou bien une augmentation de votre salaire fixe, qui lui n'est pas aléatoire ?

Pour la Cgt c'est clair ! On veut un salaire décent fixe !



Intéressement collectif

Attention le complément de prime d'intéressement ne concerne que les salariés des Hypers. Cela démontre bien que la direction nous considère comme des sous-employés du groupe !

Un complément de prime d'intéressement de 80 euros pour chaque salarié a été accordé dans les Hypers ! Pourquoi les salariés de Carrefour market n'y ont pas eu droit ?

Alors que nous faisons parti du même groupe, nous ne bénéficions pas du complément de prime d'intéressement de **80 €**. Encore une injustice, que seule, la Cgt dénonce et que les autres cautionnent en signant des accords inférieurs à ceux des Hypers

Résultats Intéressement collectif 2015

En mettant des budgets inatteignables pour certains magasins, la direction et les syndicats signataires (**FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC**) privent de nombreux salariés d'une partie de l'intéressement

Intéressement total (critère CA+ critère démarque+ critère baromètre client) **Sur 1200€ possibles :**

Nombre de magasin en % par montant pour 2015 par rapport à 2014

	2014	2015		2014	2015
% de magasin à 300 €	0 %	9 %	% de magasin à 800 €	16 %	10 %
% de magasin à 350 €	8 %	7 %	% de magasin à 850 €	10 %	6 %
% de magasin à 400 €	6 %	6 %	% de magasin à 900 €	5 %	3 %
% de magasin à 450 €	4 %	3 %	% de magasin à 950 €	3 %	4 %
% de magasin à 500 €	0 %	1 %	% de magasin à 1000 €	5 %	5 %
% de magasin à 550 €	1 %	2 %	% de magasin à 1050 €	3 %	3 %
% de magasin à 600 €	5 %	7 %	% de magasin à 1100 €	15 %	4 %
% de magasin à 650 €	8 %	10 %	% de magasin à 1150 €	0 %	11 %
% de magasin à 700 €	4 %	3 %	% de magasin à 1200 €	0 %	0 %
% de magasin à 750 €	6 %	7 %			

9% des magasins ne touchent que 300 euros

22% des magasins ne touchent que 400€ ou moins

30 % des magasins ne touchent que 500 € ou moins

45% des magasins ne touchent que 650€ ou moins

65 % des magasins ne touchent que 800 € ou moins.

La prime moyenne globale magasin 2015 a baissé de **46€** par rapport à 2014.

Nous devrions tous avoir une chance de toucher 1200€, ce qui est loin d'être le cas !

À cause des « syndicats-maisons » **FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC**, de nombreux magasins n'ont aucune chance d'y arriver, même si les salariés triment toute l'année.

La Cgt dénonce **tous les ans l'inégalité de traitement entre salariés** car les budgets sont trop élevés et les critères du CA et de la démarque sont calculé magasin par magasin.

Cela implique que des salariés de certains magasins sont défavorisés par rapport à d'autres.

Bien que la Cgt milite pour des augmentations salaires, car le salaire est fixe alors que l'intéressement est aléatoire, les élus se battent tous les ans en réunion pour supprimer les inégalités de traitement et les pressions liés à ces critères.

Cela a été le cas pour le critère qui concernait la carte de fidélité qui entraînait une pression constante sur les caissiers (es) et qui a été supprimé pour le remplacer par le baromètre client.

Alors que je travaille autant que lui, pourquoi aurais-je une prime inférieure à celle d'un collègue d'un autre magasin ?



La position de la Cgt !

Participation aux bénéfices

(Convention entreprise CSF titre 1 page 37)

Il faut 3 mois d'ancienneté pour en bénéficier. La participation est calculée au prorata du temps de travail et proportionnelle au salaire de chacun. Cette participation peut être bloquée sur 5 ans ou débloquée chaque année.

Pour faire votre choix vous recevrez un bulletin à remplir avec 3 choix possibles:

1/ Je perçois immédiatement le montant (*intégrée aux revenus imposables annuels fin novembre*)

2/ J'épargne soit sur le PEG, soit sur le PERCO, Soit sur le PERCO et le PEG

3/ Sans réponse, elle est affectée sur le fond de placement désigné par le conseil de surveillance

Le bulletin d'option est envoyé début Mars, la prime de participation est versée fin Avril

Historiquement, la Cgt est contre l'épargne salariale. C'est une position constante qui date des premières tentatives du général de Gaulle en 1959 de développer un système de rémunération d'association capital/ travail, à travers la participation. Cette hostilité s'explique parce que pour nous le **mode de rémunération qui compte, c'est le salaire**, qui doit répondre à 2 critères :

- faire face aux besoins humains les plus importants
- rémunérer une qualification

Or l'épargne salariale fait dépendre la rémunération des résultats financiers de l'entreprise.



On veut des **salaires fixes liés à notre travail**, nous permettant de vivre dignement et non une participation liée aux résultats de l'entreprise, qui est aléatoire !!!



La position de la Cgt!

Histoire de la mise en place de la participation :

L'ordonnance prévoyant la participation financière des salariés aux bénéfices de leur entreprise a été prise en 1959. Ce dispositif est alors facultatif, il est soumis à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise. Ce mode de rémunération est devenu obligatoire dans les entreprises de + de 100 salariés en 1967. La participation est exonérée d'impôt et de cotisations sociales et son mode de calcul est fixé. Ces ordonnances subirent très peu de modifications par la suite. **1973** : loi votée reprenant les ordonnances de 1959 et 1967 précisant les champs des entreprises concernées et les conditions de conclusion d'un accord de participation

En 1986, une ordonnance prévoira de nouvelles exonérations fiscales sur la participation, notamment en matière d'impôt sur les sociétés, le report des déficits antérieurs ainsi que la prise en compte du personnel temporaire pour la détermination des seuils.

En 1990, une nouvelle loi fixe le seuil d'effectif pour le versement de la participation à 50 salariés.

En 1994, une loi modifiera légèrement le dispositif de participation pour intégrer l'ancienneté dans les critères de répartition de la réserve de participation et intégrera la participation dans le Code du Travail.

Titres restaurant

(Convention entreprise CSF titre 2 page 60)

- La Cgt, le syndicat qui a organisé les grèves en 2011 qui ont permis d'obtenir, entre autres, les tickets restaurant
- Le seul syndicat qui a organisé des sondages sur les tickets restaurant auprès de milliers de salariés afin d'obtenir une revalorisation et une baisse de l'ancienneté pour leur obtention.
- Le syndicat qui a permis que les salariés puissent faire des 1/2 journées de repos de plus de 5 heures et donc permis qu'ils ne perdent pas 2 tickets par semaine, ce qu'a voulu contester la CFDT



Les succès de la Cgt !

PARM et les tickets resto :

Lors de la mise en place de l'outil PARM, la direction avait changé les horaires de nombreux salariés à temps complets prétextant qu'il fallait deux demi-journées de repos (moins de 5h) sur leur planning. La direction affirmait que pour qu'une journée soit considérée comme une journée de repos, il ne fallait pas que la journée de travail dépasse 5h de travail.

La direction imposait donc des plannings avec deux demi-journées de repos de 5H, **résultat, elle supprimait les tickets restaurant pour ces deux demi-journées** car il faut travailler 6h consécutives pour les obtenir.

Encore une fois, la CGT a été le seul syndicat à contester cette décision injuste. La CFDT a même menacé par sa Déléguée Syndicale Centrale d'interpeller la commission d'interprétation de la convention collective. Ce qui priverait de nombreux salariés de 2 tickets restaurant par semaine.

Les délégués syndicaux Cgt ayant démontré que la direction interprétait la convention collective à sa « sauce » celle-ci a été obligée de revenir en arrière et depuis le mois Septembre 2012, il n'y a plus de blocage sur PARM et des demi-journées de plus de 5 h pour les temps complets peuvent être planifiées.

Résultat : Grâce à la Cgt, les salariés à temps complets peuvent effectuer une demi-journée de repos de plus de 5h et par conséquent bénéficier des tickets restaurant.

Les tickets restaurant, c'est une longue histoire avec la Cgt qui dure depuis 2011, faites de luttes et de combats appuyés par des centaines de salariés



2012

De 2012 à 2014, les délégués nationaux Cgt remettent à la direction les sondages sur les tickets restaurant.



2013



2014

Titres restaurant (suite)

(Convention entreprise CSF titre 2 page 60)

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes : **3,3 € à la charge de la Direction CSF et 2,7 € à la charge du salarié.** (3,4 € et 2,6€ à partir du 1^{er} juillet 2016)

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire dès 1 an d'ancienneté. Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas c'est à dire :

- travailler le matin et l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail
- travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum
- travailler l'après midi à partir de 12h30 au plus tard
- travailler l'après midi jusqu'à 20h minimum
- pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30
- pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé au moins 6h le matin (exemple : 5h-11h ou 6h30-12h30).

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de restauration (cantine d'entreprise, ...) ou qui bénéficient de titres restaurant qui, au 30 juin 2014, bénéficient d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée et ceux qui, au 30 juin 2014, bénéficient d'un montant inférieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera portée à 6 €.

Les salariés absents de leur poste de travail, quel qu'en soit le motif (congés payés, JRTT, congé-formation, congés maladie, ...) ne peuvent bénéficier de l'octroi de titres restaurant pour les jours concernés.

Contrairement à Carrefour Market, les salariés des Hypers Carrefour, SDNH, Ertecco ou Ooshoop qui font partis du « groupe Carrefour » doivent travailler uniquement, un minima de 3 heures dans la journée, pour avoir droit à un ticket restaurant !

SDNH: 1 ticket restaurant par jour pour un minimum de 3 heures de travail

Hypers Carrefour: 1 ticket par jour pour un minimum de 3 heures de travail.

Ertecco: 1 ticket par jour. Pas de contrainte horaire.

Ooshoop: 1 ticket par jour. Pas de contrainte horaire

La Cgt est le seul syndicat a dénoncé que la direction refuse de donner un titre restaurant par jour travaillé au bout de 3 heures de travail comme dans les « Hypers Carrefour ».

Là, encore la direction traite les salariés CSF comme des sous-employés du groupe et les autres syndicats le cautionnent en signant des accords inférieurs à ceux des « Hypers Carrefour » !



Même groupe...Mêmes avantages !

Médailles du travail

(Convention entreprise CSF titre 2 page 62)

L'obtention de votre *médaille* est un droit.



Vous l'avez amplement mérité.



Alors n'hésitez pas, faites les démarches pour en profiter !



Promotion	Ancienneté requise	Dernier délai pour remise dossiers	Date versement sur bulletin de salaire
14 Juillet de l'année*	Avant le 14 juillet de l'année N	Début mars de l'année N	Juin de l'année N+1
1 ^{er} janvier de l'année N+1	Avant le 1 ^{er} janvier 'année N+1	Début Septembre de l'année N	Décembre de l'année N+1

Promotion unique pour la médaille ANIA. Les personnes remplissant les conditions et désirant qu'une demande de médaille du travail soit présentée à la préfecture ou à l'ANIA devront demander un dossier et le retourner rempli avec les pièces justificatives

Médailles	Conditions	Gratification
Médailles ANIA	20 ans dans une ou deux entreprises relevant du secteur agroalimentaire	250 € brut si le salarié justifie d'au moins 13 ans dans le groupe
Médailles d'argent	20 ans de carrière professionnelle sans limitation du nombre d'employeur	300 € Net si le salarié justifie d'au moins 13 ans dans le groupe
Médailles de vermeil	30 ans de carrière professionnelle sans limitation du nombre d'employeur	450 € Net si le salarié justifie d'au moins 20 ans dans le groupe
Médailles d'or	35 ans de carrière professionnelle sans limitation du nombre d'employeur	600 € Net si le salarié justifie d'au moins 23 ans dans le groupe
Médailles grand or	40 ans de carrière professionnelle sans limitation du nombre d'employeur	750 € Net si le salarié justifie d'au moins 26 ans dans le groupe

Remise sur achat

(Convention entreprise CSF titre 2 page 61)

Une remise de 10% est réalisée sur les achats effectués dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés pour l'ensemble des collaborateurs. Pour en bénéficier (hors magasins franchisés) les collaborateurs doivent détenir une carte PASS. La remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 10 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maxi de 1 000 € par an). Le bénéfice de cette remise est applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances et au fuel domestique ; aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs.

La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite. Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

CAS PARTICULIERS : Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques. CSF résidant dans un pays frontalier de la France peuvent disposer de la remise sur achats selon des modalités spécifiques similaires à celles mises en place pour les salariés en situation d'interdit bancaire.

CESU/Remboursement frais de transport et parking

CESU : chèque emploi service universel
(Convention entreprise CSF titre 2 page 63)

C'est un titre de paiement à montant prédéterminé pour régler des prestations garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.

1/ Le CESU peut être utilisé par les personnes remplissant les conditions suivantes :

-le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique,...)

-avoir 1an d'ancienneté au moment de la demande

-avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans, ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

Il peut être utilisé pour :

-La garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...)

-La garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée)

Le montant du CESU est de 300 € par an avec une participation de l'employeur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

2/ Le dispositif du CESU est ouvert aux salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour :

-la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...)

-la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée)

-les services à la personne à domicile (ex : assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage, etc.).

Pour ces salariés, le montant du CESU est de 4 500 € par an avec participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

3/ Dispositions communes : Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié. L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Les 2 dispositifs (1 et 2) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

Remboursement transport domicile / travail
(Convention entreprise CSF titre 2 page 60)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise remboursera sur justificatifs au salarié **50 % du prix du titre d'abonnement** souscrit pour leur déplacement effectué au moyen des transports publics de voyageurs (ou de services publics de location de vélo) entre leur domicile et leur lieu de travail.

Les autres dispositifs visant à indemniser les salariés de leurs frais de transport entre domicile et lieu de travail ont été supprimés par accord (30 janvier 2004).

Toutefois, pour les salariés étant CSF à la date du 30 /6/2004 ayant bénéficié, antérieurement à la date d'entrée en vigueur dudit accord, du remboursement de leur frais de transport, le remboursement est maintenu et gelé dans son montant journalier (valeur novembre 2003).

La Cgt réclame que ceux qui viennent en voiture se voient rembourser aussi de leurs frais de transport. Pour cela, il faut l'inscrire dans un accord.

Mais là encore, il faudrait que les autres syndicats ne signent pas des accords où il n'y a quasiment rien dedans !!!



Remboursement frais de parking
(Convention entreprise CSF titre 2 page 60)

Dans l'hypothèse où des salariés travaillent sur un magasin disposant d'un parking payant, CSF s'engage à examiner les solutions envisageables permettant aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour aller à leur travail de se garer gratuitement ou à moindre coût.

C'est une plaisanterie ! Dans cet article, la direction ne s'engage à rien de concret et ne met en réalité aucune mesure en place pour que les salariés puissent se garer gratuitement ou à moindre coût.



Fonds de solidarité

(Convention entreprise CSF titre 2 page 67)

BENEFICIAIRES DU FONDS: Peut bénéficier de l'intervention du fonds, tout salarié appartenant à la société CSF ayant un an d'ancienneté

DOMAINES D'INTERVENTION: Peuvent prétendre à l'intervention du fonds, les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (ex catastrophes naturelles). La commission pourra également proposer à la Direction des aménagements spécifiques des conditions de travail des salariés qui seraient en grande difficulté et qui auraient présenté un dossier à la commission. Un suivi sera présenté à la commission sur l'évolution du dossier. Une réponse écrite et motivée sera adressée au salarié concerné.

COMPOSITION DE LA COMMISSION: Elle est présidée par un représentant de la direction qui prend l'initiative de réunir le comité en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus. La commission de suivi chargée de la gestion du fonds de solidarité, sera composée : - **d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative** - d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

ETUDE DES DOSSIERS: Les dossiers sont remontés soit par les Organisations syndicales, soit par la Direction, soit par l'assistante sociale de la ville. Le dossier doit contenir le maximum de pièces justifiant les problèmes rencontrés. L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles. **La commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents** qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Attention des organisations syndicales se servent de la misère sociale de certains pour faire croire à de nombreux salariés qu'ils vont leur obtenir le remboursement de leurs dettes, alors que le budget est très faible et soumis à des critères très stricts. 250 000 euros pour 30 000 salariés cela fait 8€33 par salarié....Pour les logements c'est pareil, ce sont les bailleurs qui décident en fonction notamment des salaires qui sont très faibles chez CSF... alors ne tombez pas dans leur piège...

GESTION DU FONDS: La gestion du fonds est assurée par la direction Ressources Humaines CSF

MONTANT DU BUDGET: le budget alloué à ce fonds pour l'année 2016 n'a pas été augmenté et reste de 250 000 €. Ce budget est utilisable du 1/4/2016 au 31/3/2017. Une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. En présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle,



Frédéric GERARD - Caissier niveau 2B
Membre de la commission
du fond de solidarité pour la C.G.T.

"En 2015, Nous avons traités environ 30 dossiers par mois. Le problème est presque toujours le même : des salaires trop faibles couplés à des contrats à temps partiel subis qui maintiennent les salarié(e)s dans une situation sociale fragile et précaire..."

"Je constate, malheureusement, que de plus en plus de salariés font appel au fond de solidarité. Ce fond n'a pas vocation à aider les salariés sur le long terme. On a parfois l'impression de "donner un aspirine aux salariés en difficulté, pour faire baisser la fièvre quelques mois" et que leurs difficultés reviendront.

Si nous sommes, nous, salariés dans des situations sociales aussi fragiles et précaires, c'est la faute à l'entreprise, qui mène une politique de bas salaires et de temps partiel subis. Ce qui est grave, c'est que cette politique est cautionnée et soutenue par des organisations syndicales signataires des accords.

Quand on se bat pour l'intérêt des salariés qui nous ont élus, on ne peut pas accepter des augmentations de salaires de 33 centimes ! Nous n'arrivons pas à vivre avec un salaire à 1100€ car nous ne pouvons pas mettre "de l'argent de côté" et nous constituer une épargne pour affronter "les accidents et imprévus de la vie".

Pour épargner il faudrait qu'une fois les dépenses courantes réglées (loyer, nourriture, électricité,...) il nous reste un peu d'argent... Un problème de santé, une dépense imprévue et c'est parfois "la descente aux enfers", l'interdit bancaire, les retards de loyer, la spirale du surendettement... Par exemple, beaucoup de salariés "survivent" parce qu'ils vivent en couple avec 2 revenus.

Lorsqu'il y a un divorce, c'est la catastrophe, car on ne peut ni se loger (surtout en Ile de France) ni réorganiser sa vie seul(e) ou avec des enfants avec 700 ou 1100€ par mois. Les employés (quasiment aucun cadre ne fait appel au fond de solidarité) de Carrefour Market n'arrivent pas à vivre avec leurs salaires, le fond de solidarité c'est "un petit pansement sur une plaie béante"...

A la CGT, revendique un salaire minimum à 1800€. Carrefour 1er employeur d'Europe et de France pourrait mieux répartir les richesses créées par notre travail, verser moins aux actionnaires et augmenter les salaires. Nous n'aurions alors, plus besoin d'un fond de solidarité !

Fond de soutien mission handicap/ Entretien des tenues

Fond de soutien mission handicap

(Convention entreprise CSF titre 2 page 68)

Une aide financière peut être apportée aux salariés handicapés CSF rencontrant des difficultés dans leur situation personnelle.

Cette aide est apportée sur dossier selon des modalités définies par le Comité de Pilotage et partagées avec la Commission de Suivi et de propositions

Entretien des vêtements de travail

(Convention entreprise CSF titre 2 page 68)

ENTRETIEN DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL :

Une indemnité forfaitaire représentative des frais d'entretien des tenues de travail est versée aux salariés soumis à l'obligation de porter une tenue de travail fournie par l'entreprise ou des vêtements de travail sigles CARREFOUR concourants à la démarche commerciale de l'entreprise.

Sont expressément exclus du champ d'application du présent accord, les salariés pour lesquels l'employeur assure déjà l'entretien de la totalité de la tenue de travail obligatoire fournie par l'entreprise.

Cette indemnité sera versée sur 12 mois. Toute absence supérieure ou égale à 1 mois calendaire conduira à suspendre le versement de l'indemnité pour une durée égale à l'absence du salaire concerne.

Le montant brut forfaitaire de cette prime est de

- 96 €uros brut par an soit 8 €uros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est supérieure à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.
- 48 € brut par an soit 4 € brut par mois pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est inférieure ou égale à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

Cette indemnité n'est pas prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et les compléments de salaire en cas d'arrêts de travail. De même, cette indemnité ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes à caractère non mensuel notamment prime de vacances, prime de fin d'année, 13ème mois, prime annuelle ...

Compte tenu de son objet, l'indemnité ne sera pas versée dès lors que le salarié n'est plus astreint au port d'une tenue ou de vêtements de travail selon les précisions exposées ci-avant, pour quelque motif que ce soit ou que salarié n'expose plus de frais de façon définitive au titre de l'entretien de sa tenue ou de ses vêtements de travail, pour quelque motif que ce soit.

Contrairement au baril de lessive que la Cgt avait réussi à obtenir devant les tribunaux qui concernait tous les salariés, cette prime est discriminatoire car selon si vous êtes à temps complets ou à temps partiels, vous n'avez pas le même montant !

Les employés à temps partiels ou les étudiants ne lavent-ils leurs vêtements de travail que d'un côté ?

C'est injuste et discriminatoire!

Accord signé par FO et CFE-CGC...

Comment une organisation syndicale, digne de ce nom, peut-elle signer un accord où il y a une différence de traitement entre salariés à temps partiels et salariés à temps complets ?



La position de la Cgt !

Congés Payés

(Convention entreprise CSF titre 4 page 80)

L'année de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai (année en cours).

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, ou période assimilée, au cours de l'année de référence.

N'entraînent aucune réduction des congés payés, tant en ce qui concerne leur durée, que s'agissant du montant de l'indemnité correspondante :

- les périodes de repos des femmes en couche prévues à l'article L 1225-17 du Code du Travail,
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail,

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,

- les absences pour maladie des salariés comptant 2 ans de présence dans l'entreprise pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de 2 mois. Donc, si la durée totale des absences a excédé 2 mois, les congés payés sont dus pour 2 mois,

- les absences autorisées (circonstances de famille)
- les formations économiques, sociales et syndicales,

- les périodes pendant lesquelles, un salarié se trouve maintenu ou appelé au service national à un titre quelconque et la journée de préparation à la défense nationale.

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le 1er jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Les CP non pris durant la période de prise telle que définie au 1er paragraphe du présent article ne pourront être reportés sur la période suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, il sera possible de reporter une partie des CP pour alimenter un CET. Les modalités de report sont fixées par l'accord sur le CET.

La Cgt dénonce la mise en place par la direction des « semaines grisées » c'est-à-dire des périodes pendant les quelles le salarié ne peut prendre de congé !

Rappel historique !

Les congés payés ont été obtenus en 1936 grâce au front populaire et à la Cgt



ACCORDS DE MATIGNON DANS LA NUIT DU 7 au 8 JUIN 1936. Ces discussions débouchent sur un certain nombre d'accords qui vont servir de cadre aux débats du Parlement.

Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont signés les accords entre le nouveau président du Conseil, Léon Blum, la Confédération générale du patronat français (CGPF) et la Confédération générale du travail (CGT). Ils débouchent sur l'octroi de 15 jours de congés payés.

Les congés payés, droit nouveau du travail, ne faisait pas partie du programme du Front Populaire, mais de celui de la C.G.T.

Un évènement qui va changer la vie de tous les français. Le 20 juin 1936 : le gouvernement rend obligatoire 2 semaines de congés payés pour les travailleurs (12 jours pour être précis) à la suite des Accords de Matignon.



Les congés payés : un acquis obtenu en 1936 par la lutte syndicale !

Celles et ceux qui aujourd'hui dénigrent la lutte syndicale tout en bénéficiant des fruits de cette lutte feraient bien de s'en souvenir !

Congés d'ancienneté

(Convention entreprise CSF titre 4 page 82)

Les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours ouvrés après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 6 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 7 jours ouvrés après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Congés d'ancienneté dans les Hypers
1 jour après 8 ans d'ancienneté
2 jours après 10 ans d'ancienneté
3 jours après 15 ans d'ancienneté
4 jours après 20 ans d'ancienneté
5 jours après 25 ans d'ancienneté
Encore une différence de traitement !

Pour l'année au cours de laquelle l'ancienneté est atteinte, les congés d'ancienneté s'ajoutent aux congés en cours d'acquisition, le mois où l'ancienneté est atteinte par rapport à la date anniversaire du contrat. Pour les années suivantes, les congés d'ancienneté sont attribués en début d'année de référence (1er juin)

Congés de fractionnement (convention entreprise CSF titre 4 page 81)

La période de prise du congé principal (période d'été) est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Tous les CP « principaux » (hors jours en sus des 24 jours ouvrables notamment 5ème semaine et congés d'ancienneté) sont comptabilisés pour examiner le droit aux jours de fractionnement

Les 4 conditions d'attribution sont :

- être présent à l'issue de la période d'été
- avoir un droit acquis de congés payés de 30 jours (droit complet)
- prise sur la période d'été de moins de 22 jours (tous CP confondus)
- prise sur la période d'hiver (1er novembre au 30 avril) d'au moins 3 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 1 jour de fractionnement) ou d'au moins 6 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 2 jours de fractionnement) hors 5ème semaine et congés d'ancienneté.

Les jours de fractionnement sont attribués sur la paie de novembre (avec édition sur le bulletin).

Les jours de fractionnement acquis en novembre et non pris au 31 mai suivant ne sont pas reportés.

Les règles ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité légale relative à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de fractionnement

Pour la Cgt, le congé de fractionnement est un droit qui ne doit être lié à aucune forme de chantage.

A ce jour, la direction oblige les salariés qui ne veulent pas prendre plus de 3 semaines de congés (du 1er Mai au 31 Octobre) à renoncer à leurs jours de fractionnement.

Si la direction agit ainsi, ne lui rendez plus service, quand il y a des absences, des jours fériés ou les dimanches.....



La position de la Cgt !

Absences autorisées

(Convention entreprise CSF titre 4 page 82)

MOTIFS	DUREE
Mariage du salarié	5 j ouvrés (soit une semaine)
PACS du salarié	4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant : Moins d'un an d'ancienneté	1 jour ouvré
Plus d'un an d'ancienneté	2 jours ouvrés
Mariage ou PACS père ou mère, Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Baptême, communion solennelle ou équivalents lorsqu'ils existent pour les enfants d'autres religions (après 1 an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Décès du conjoint, concubin, partenaire pacsé, du père, de la mère, d'un enfant ou d'un petit-enfant	5 jours ouvrés (soit une semaine)
Décès d'un beau-fils ou d'une belle fille	4 jours ouvrés
Décès d'un grand parent du salarié ou son conjoint, concubin ou partenaire « Pacsé », d'un frère, d'une sœur, d'un beau frère, d'une belle sœur, d'un beau-parent	2 jours ouvrés
Décès d'un arrière grand parent	1 jour ouvré
Témoin du mariage, décès d'un oncle ou tante	Possibilité de prendre un repos, un congé ou un aménagement d'horaires
Entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoires ou 6 ^{ème}	Aménagement emploi du temps
Déménagement (avoir un an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Epreuve du permis de conduire	Temps nécessaire (limité à 2 tentatives)
Jurés d'assises	Pas de perte de salaire
Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire <u>sous anesthésie générale</u>	1 jour ouvré (1 fois par an sur justificatif)
Soigner enfant malade de moins de 16 ans	6 jours ouvrés par année civile
Hospitalisation enfant de moins de 16 ans	8 jours ouvrés par année civile
Hospitalisation enfant de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents ou pour le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation	1 jour ouvré par année civile
Hospitalisation du conjoint ou concubin (d'urgence ou plus de 24 h)	1 jour ouvré pour 1ère journée d'hospitalisation

Attention

Pour l'application des dispositions mentionnées dans le tableau ci-dessus, il est convenu que les salariés devront justifier de leur situation de concubinage par un certificat de concubinage de la mairie accompagné d'un justificatif de domicile aux deux noms. A défaut de certificat, une déclaration sur l'honneur signée par les 2 concubins devra être fournie.

Dans l'hypothèse d'un décès tel que mentionné dans le tableau ci-dessus, et survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré congés payés ne sera pas en conséquence impacté en absence pour circonstance de famille et son droit à ces congés spéciaux doivent en principe être pris au moment de l'événement le justifiant et, au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Concernant le congé de naissance de 3 jours celui ci est pris lors de la survenance de l'événement et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Aménagements d'horaire

(Convention entreprise CSF titre 4 page 84)

AMENAGEMENTS D'HORAIRE LIÉS A DES EVENEMENTS FAMILIAUX

Le salarié, appelé à être témoin lors d'un mariage ou concerné par le décès d'un oncle ou d'une tante, qui ne pourrait prendre une journée de repos ou de congé pour des raisons liées à l'organisation du magasin, peut demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires. CSF s'engage à répondre favorablement à sa demande.

RENTREE SCOLAIRE : Les salariés pourront demander à leur supérieur hiérarchique l'autorisation d'aménager leur emploi du temps de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en classe de 6ème inclus, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.

FAVORISER LE CUMUL D'EMPLOIS OU DE POSTES : l'entreprise se doit de faciliter le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel en aménageant les horaires de travail de ces salariés, dès lors que les contraintes organisationnelles le permettent. Ainsi, sur présentation d'un contrat de travail ou d'une attestation d'emploi d'une autre société précisant les contraintes horaires à condition que le salarié n'ait pas refusé un passage à temps complet au sein de CSF les horaires de travail du salarié pourront être répartis sur 3 j ou 6 ½ journées par un avenant au contrat de travail.

LES SALARIES ENGAGES DANS UNE PROCEDURE DE DIVORCE

Un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en cours de procédure de divorce et dont les horaires ne permettant pas de faire garder ses enfants.

Cette demande sera étudiée par le directeur magasin suivi d'une réponse écrite et motivée.

LES SALARIES EN SITUATION DE VEUVAGE AVEC ENFANT(S)

Lors du décès du conjoint un aménagement d'horaires temporaire peut être demandé par un salarié en situation de veuvage et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants.

Cette demande sera étudiée par le directeur de magasin.

AUTORISATION D'ABSENCE LIE A LA PATERNITE

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité.

Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère.

Absences pour déménagement (Convention entreprise CSF titre 4 page 85)

Tout salarié de la société dont l'ancienneté sera au moins égale à 1 an au jour de son déménagement bénéficiera d'un jour d'absence autorisée rémunéré pour déménagement personnel.

Absences pour permis de conduire (Convention entreprise CSF titre 4 page 85)

L'absence nécessaire pour suivre les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de 2 tentatives, pour chacune des épreuves théorique (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.

Absences pour préparation à la défense

(Convention entreprise CSF titre 4 page 85)

Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer, sur convocation, à la préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour ouvré qui n'entraîne pas de réduction de rémunération. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer, à l'appel de préparation à la défense. Elle est assimilée à du travail effectif.

Absences jurés d'assises (ou citoyens assesseurs)

(Convention entreprise CSF titre 4 page 85)

Les salariés appelés à exercer les fonctions de juré d'assises et citoyen assesseur devant les Tribunaux Correctionnels ne subiront de ce fait aucune perte de salaire. La durée d'absence liée à l'exercice de ces fonctions n'aura aucune conséquence sur le calcul des primes dont peut bénéficier le salarié (prime de fin d'année, prime de vacances, prime sur objectifs).

Absences Parentales pour enfants malades

(Convention entreprise CSF titre 4 pages 86/87)

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade (**sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant**)

Si les 2 parents sont salariés de la société CSF, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique. Aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

ABSENCE PARENTALE EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT :

- **Enfants de moins de 16 ans :** Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile. Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarie, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

- **Enfants de plus de 16 ans :** Pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour ouvré par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarie, quel que soit le nombre d'enfants à charge de la famille. Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge de la sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation (effectuée en milieu hospitalier ou a domicile)

En l'absence de prise en charge de la sécurité sociale délivrée au titre de l'hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée, pour veiller un enfant à charge, suivant une hospitalisation ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation.

Cette autorisation d'absence rémunérée s'apprécie par salarie sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, quel que soit le nombre d'enfants à charge dans la famille.

ABSENCE PARENTALE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE : Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, (constaté par certificat médical) d'un enfant moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 j ouvrés par année civile. Ce congé pourra être pris par journées complètes ou par demi-journées à hauteur de 6 jours ou de 6 demi-journées.

La ½ journée se définit comme le nombre d'heures de travail planifiées jusqu'à 14 heures pour la matinée et à partir de 12 heures pour l'après-midi, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 5 heures de travail effectif.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarie, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille. Les jours de congés prévus dans le cadre du présent article (17.2) ne donneront lieu, à **aucune rémunération sauf un jour d'absence par enfant malade par année civile.**

Pour ce jour d'absence par enfant malade, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée. Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE POUR ENFANT ATTEINT de MALADIE, d'un HANDICAP ou VICTIME d'un ACCIDENT GRAVE : Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé de présence parentale (article L 1225-62 du code du travail).

La durée du congé, pour un même enfant et pour une même pathologie, est maximum de 310 j ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Non rémunéré, ce congé ouvre droit à l'allocation de présence parentale. A l'issu de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Absences Hospitalisation du conjoint, du concubin ou partenaire (PACS)

(Convention entreprise CSF titre 4 page 87)

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée pour la 1^{ère} journée d'hospitalisation :

- En cas d'hospitalisation d'urgence de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation d'une durée de plus de 24 heures (hors examens médicaux) de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation de jour ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS. Dans les autres cas, le jour d'absence prévu dans le cadre du présent article ne donnera lieu à aucune rémunération et pourra seulement être, le cas échéant, récupéré par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Maladie ou accident

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL : Les absences dues à la maladie ou accident, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,

- d'en justifier, dans les 3 jours calendaires, par envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même. La justification de la prolongation doit être fournie selon les modalités ci-dessus.

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de :

- 4 mois après 6 mois de présence

- 6 mois après 4 ans de présence

- 8 mois après 8 ans de présence

- 10 mois après 15 ans de présence

La condition de présence dans l'entreprise visée à l'alinéa précédent s'apprécie au 1er jour de l'AT. Cette garantie d'emploi cesse de produire effet à compter du jour où le salarié bénéficie des conditions pour être mis à la retraite à taux plein. La protection de l'emploi des salariés victimes d'un AT ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L1226-7 à L1226-17 du Code du Travail. Dans les hypothèses de licenciement dus à la maladie prolongée, l'intéressé aura droit à une priorité de réembauchage pendant une période de 6 mois suivant la date de consolidation de sa maladie établie par la sécurité sociale.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement.

MAINTIEN DES CONGES PAYES (LONGUE MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE) :

Maladie : Les salariés en arrêt de travail pour maladie à l'issue de la période de prise de congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Les salariés de retour d'arrêt maladie doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie.

Toutefois, à titre exceptionnel, ils peuvent placer des jours de congé dans le C.E.T. dans la limite de 10 jours ouvrables par an.

Les salariés en longue maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus au cours des 6 derniers mois reprenant une activité au cours du mois de mai doivent prendre immédiatement leurs CP non pris à l'issue de leur arrêt maladie.

En cas d'impossibilité liée au service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maxi de 5 mois.

- Accident de travail/maladie professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise de congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Maladie ou accident de travail (Suite)

(Convention entreprise CSF titre 4 pages 89 et 90)

Les salariés de retour d'arrêt accident de travail ou maladie professionnelle doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt. **Toutefois, ils peuvent affecter le solde de leurs congés dans le C.E.T.**

Les salariés en AT ou en maladie professionnelle d'une durée au moins égale à 3 mois continus au cours des 6 derniers mois reprenant une activité au cours du mois de mai doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt. En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maxi de 5 mois.

COMPLEMENT DE SALAIRE : En cas de maladie ou d'accident dument constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre visite, l'employeur complète les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, le régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise aux conditions prévues au présent article.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions ci-après.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence

CATEGORIE EMPLOYES :

CONDITION D'ANCIENNETE : La garantie de ressource prévue au présent article ne s'applique qu'aux salariés justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

DELAI DE CARENCE : L'indemnité complémentaire ne sera versée par l'entreprise au salarié qu'à partir du 7ème jour suivant l'arrêt de travail soit (6 jours de délai de carence) pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à 1an.

Néanmoins, il n'y aura aucun délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail. Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- **d'hospitalisation**, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit ou une journée à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle),
- **de maladie** entraînant un arrêt de travail de + de 28 j
- **d'arrêt maladie** précédé d'une hospitalisation intervenue au cours des 12 derniers mois, cette dernière étant neutralisée et ne comptant pas comme un 1er arrêt de travail.

MONTANT DES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES : Son montant sera calculé de façon à assurer à l'intéressé

• En cas de maladie :

- 100 % de ses appointements nets pendant les 30 premiers jours, puis 90% pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise

- 100% de ses appointements nets pendant 35 j puis 90% pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise

- 100 % de ses appointements nets pendant 90 j pour ceux ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise

- 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours puis 60% pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant plus de 15 à 20 ans de présence

- 100 % de ses appointements nets pendant 120 j puis 65% pendant 60 j pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

• En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :

- 100 % de ses appointements nets pendant 45 j pour ceux ayant moins de 5 ans de présence continue

- 100 % de ses appointements nets pendant 75 j pour ceux ayant de 5 à 10 ans de présence continue

- 100 % de ses appointements nets pendant 90 j pour ceux ayant de 10 à 15 ans de présence continue

- 100 % de ses appointements nets pendant 90 j puis 60% pendant 30 jours pour ceux ayant de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

- 100 % de ses appointements nets pendant 120 j puis 65% pendant 60 jours pour ceux ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

Maladie ou accident de travail (Suite)

Tableaux récapitulatif des compléments de salaire en cas de maladie ou accidents de travail et de maladie professionnelle : En cas de maladie ou d'accident de travail, l'employeur complètera les indemnités journalières du régime de sécurité sociale, sous condition d'un an d'ancienneté pour les maladies et sans ancienneté pour les accidents de travail ou maladie professionnelle :

- **Délai de carence :** Délai de 6 jours. Pas de délai de carence pour le 1^{er} arrêt de maladie intervenant après la période continue de 12 mois sans arrêt, ni pour les arrêts maladie supérieurs à 28 jours, ni en cas d'hospitalisation, ni pour les arrêts de travail précédents ou suivant une hospitalisation.

Indemnités :

En cas de maladie :

% des appointements	Durée de prise en charge	ancienneté
90%	45 jours	1 à 5 ans
90%	75 jours	5 à 10 ans
100%	90 jours	10 à 20 ans
100%	120 jours	Plus de 20 ans

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle :

% des appointements	Durée de prise en charge	ancienneté
100%	45 jours	1 à 5 ans
100%	75 jours	5 à 10 ans
100%	90 jours	10 à 20 ans
100%	120 jours	Plus de 20 ans

Subrogation (Convention entreprise CSF titre 4 page 93)

Définition : La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés CSF en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la sécurité sociale.

Mise en œuvre : Le système de subrogation concerne les salariés titulaires d'un CDD ou un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

- dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur »
- dès lors qu'ils sont indemnisés par la SS dans les situations visées au paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin si le salarié n'a plus droit au complément employeur.

L'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du complément employeur et donc de la subrogation sont rappelées dans l'art 4.13.3. de la convention d'entreprise CSF :

« En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complètera les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, le régime de prévoyance mis en place au sein de l'entreprise, dans les conditions prévues au présent article. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions ci-après. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence. »

Congés de paternité

(Convention entreprise CSF titre 4 page 100)

Quand on est papa pour la 1^{ère} fois, il n'est pas toujours évident de connaître ses droits notamment concernant le congé paternité. Comme le congé maternité, le congé paternité se prépare en amont.

En effet, pour en bénéficier, le papa doit avertir son employeur dans un délai d'un mois avant le début du congé par courrier recommandé avec accusé de réception accompagné d'un justificatif de naissance (acte de naissance ou certificat médical prévoyant la date de l'accouchement)

Le congé paternité s'ajoute au congé de naissance de 3 jours. Alors que ce dernier doit être pris très peu de temps avant ou après la naissance, le congé paternité, peut être utilisé durant les 4 premiers mois du Bébé.

Comme pour les mamans et leur congé maternité, les papas peuvent bénéficier de leur congé, quelle que soit leur situation. Qu'ils soient en CDI, CDD, à temps partiels ou au chômage.

A noter toutefois : certaines conditions sont requises, comme par exemple être immatriculé à l'assurance maladie depuis au moins 10 mois. C'est d'ailleurs cette dernière qui se charge des indemnités journalières



N'hésitez pas à prendre votre congé paternité. La Cgt revendique depuis longtemps ce congé déjà existant dans des pays tels que la Suède, la Norvège ou le Danemark. A noter que la durée de congé en Suède est de 40 jours

La position de la Cgt !



Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de **11 jours calendaires consécutifs** ou de **18 jours consécutifs** en cas de naissances multiples, entraînant suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé de paternité doit nécessairement être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois, si :

- Hospitalisation de l'enfant : le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation
- Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père, c'est à dire une suspension de contrat de travail pendant une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Pendant la durée de son congé paternité, l'entreprise verse le cas échéant au salarié, le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Congés de maternité

(Convention entreprise CSF titre 4 page 93 à 95)

AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES :

Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

Sauf accord écrit, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler de nuit ou d'assumer des astreintes de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique, à savoir :

- **examens prénataux** Premier examen prénatal obligatoire effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse. Autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1er jour du 4ème mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement.

- **un examen postnatal** devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour les CP, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'INITIATIVE DE LA SALARIEE :

Conformément aux dispositions de l'article 7.6.5 Convention Collective Nationale, la femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec AR, au moins 15 j à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Dans cette hypothèse, elle peut à tout moment de l'année suivant ce terme, demander à bénéficier d'une réintégration, dans les conditions prévues à l'article 7.6.5 de la Convention Collective Nationale.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

La salariée enceinte a droit, sur justification, de suspendre son contrat de travail,

NOMBRE D'ENFANTS		CONGE (en semaines entourant la naissance)		
Nés	A venir	Avant	Après	Total
Aucun	Un	6	10	16
Ou un enfant	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triples ou plus	24 (*)	22	46
Deux ou plus	Un	8 (**)	18	26
	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triples ou plus	24 (*)	22	46

(*) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 4 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

(**) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 2 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci. Le certificat médical devra être adressé à l'employeur sous 48 h du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivantes sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de la salariée.

Congés de maternité (suite)

(Convention entreprise CSF titre 4 page 95 et 96)

Concernant le suivi de la femme enceinte, la Direction prendra contact avec le médecin du travail à compter de la déclaration de grossesse. Afin d'échanger sur l'adaptation du poste de travail aux besoins de la salariée enceinte.

A la fin du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée est autorisée à réduire sa durée de travail de $\frac{1}{4}$ heure par jour, sans réduction de salaire.

Depuis 2 ans la Cgt se bat pour obtenir (comme dans les Hypers) que les femmes enceintes soient autorisées à réduire leur durée de travail d'**1/2 heure par jour** sans réduction de salaire à l'expiration du **3^{ème} mois** et non au bout du 5^{ème} mois. **La Cgt a été le seul syndicat à demander et à obtenir, cette année, que cette mesure soit inscrite dans l'accord égalité des chances.**

Compte tenu des contraintes liées aux traitements, les salarié(e)s suivant une PMA bénéficieront d'un aménagement d'horaires pour les examens médicaux pendant le traitement. Le salarié formulera sa demande avec un délai de prévenance de 15 j. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La direction s'engage à répondre favorablement à toutes les demandes des salariées concernées par la Procréation Médicalement Assistée. L'entreprise s'engage à ce que la salariée retrouve à l'issue du congé maternité son précédent poste.

Pour rappel, les prescriptions médicales émises par le médecin du travail à l'égard des femmes enceintes, notamment en matière de travail dans le froid, devront être respectées.

Concernant le congé de naissance, le congé de naissance de 3 jours est pris lors de la survenance de l'événement le justifiant et au maximum dans un délai d'1 mois suivant le jour de l'événement.



DEVENIR DES CP EN CAS D'IMPOSSIBILITE DE PRISE avant départ en congé maternité ou d'adoption

La salariée qui part en congé maternité ou d'adoption, bénéficiera du maintien de son compteur de CP pendant la durée de son congé. Elle devra toutefois prendre le reliquat de CP à l'issue de son congé maternité ou d'adoption.

COMPLEMENT DE SALAIRE : EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAITRISE :

DE MAITRISE : Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui à au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels si elle avait travaillé (calculés sur la base de son horaire habituel de travail de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié) et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, ceci pendant 8 semaines après un an de présence, 12 semaines après 2 ans de présence et 16 semaines après trois ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 4 semaines en cas de naissances multiples ou de 2 semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) dans les conditions ci-dessus.

Grâce à la Cgt, maintenant les femmes enceintes seront autorisées à l'expiration du 3^{ème} mois (5^{ème} mois auparavant) de grossesse, à réduire leur durée de travail de 1/2 heure par jour sans réduction de salaire

En réunion de Négociation sur un accord égalité des chances, la Cgt seule, propose et obtient une autorisation de réduire la durée de travail de 1/2h à l'expiration du 3^{ème} mois pour les femmes enceintes au lieu du 5^{ème} mois

CET : Compte épargne temps

(Convention entreprise CSF titre 4 page 100)

BENEFICIAIRES DU C.E.T. : Tous les salariés de l'entreprise, des lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le groupe d' 1 an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T. s'effectuera sur la base du volontariat. Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'entreprise.

ALIMENTATION : Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire. 2 formulaires seront adressés chaque année à l'ensemble des salariés :

- un 1^{er} formulaire sera remis en mars et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T., par des jours de congé, avant le 15 avril,
- un second formulaire sera remis en octobre et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par toute ou partie de leur prime annuelle ou par des JRTT/JRS ou par des jours de congés, avant le 15 novembre, sans toutefois dépasser le plafond

CAS GENERAL : Tout salarié peut décider de porter sur son compte les jours de congés et les jours de repos suivants (en jours ouvrables entiers) :

- Jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente excédant 24 jours ouvrables.
- Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS). Les JRTT et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTT / JRS versés au C.E.T. X 6/5.
- Jours de congés d'ancienneté (jours ouvrés). Les jours de congés d'ancienneté seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours d'ancienneté versés au C.E.T. X 6/5.
- Jours pour congés de fractionnement (jours ouvrables).

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 12 jours ouvrables par an, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

EXCEPTIONS : Pour les salariés en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle n'ayant pu prendre leurs congés payés en raison de cette suspension de leur contrat de travail.

Dans le cadre de la maladie : Les salariés en arrêt de travail pour maladie à l'issue de la période de prise de congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionné sur le bulletin de paie à fin mai.

Les salariés de retour d'arrêt maladie doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie.

Toutefois, si les salariés le souhaitent, ils peuvent placer des jours de congé dans le C.E.T (limite de 10 jours ouvrables par an)

Les salariés en longue maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie.

En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maximum de 5 mois.

Dans le cadre d'un AT ou d'une maladie professionnelle

Les salariés en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise de CP et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Les salariés de retour d'arrêt accident de travail ou maladie professionnelle doivent prendre immédiatement leurs CP non pris à l'issue de leur arrêt. Toutefois, ils peuvent affecter le solde de leurs congés dans le C.E.T.

Les salariés en accident de travail ou en maladie professionnelle d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai (sur la base de leur horaire contractuel ou en mi temps thérapeutique) doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt.

En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maximum de 5 mois.

DISPOSITIONS POUR LES SALARIES DE PLUS DE 50 ANS :

Pour les collaborateurs de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos capitalisés est **plafonné à 19 jours ouvrables par an.**

Le plafond pouvant être épargnés à l'initiative du salarié est de 150 jours pour les collaborateurs âgés de plus de 50 ans. Au delà de 150 jours épargnés, pour les seniors de 50 ans et plus, les jours placés dans le CET pourront être transférés sur le PEG ou PERCO, selon le choix du salarié.

UTILISATION EN JOURS : Les jours épargnés au compte épargne temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle,
- un congé de longue durée (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique),
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale),
- un congé de fin de carrière

Emargement, Décompte des heures de travail

(Convention entreprise CSF titre 5 art 5.2.4.7 page 124)

Art 5.2.4.7 : Décompte des heures de travail : Sur la base du planning prévisionnel, et en fonction des heures réellement réalisées, la hiérarchie établira un relevé journalier des heures de présence intégrant les temps de pause. Un récapitulatif hebdomadaire est ensuite établi et signe conjointement par la hiérarchie et le salarié. Le salarié a la possibilité de consulter ses relevés d'horaires à tout moment (des 12 derniers mois). A cette occasion, il peut en obtenir une copie. Les relevés d'horaires seront conservés par la Direction pendant la durée de la prescription légale.

Art 5.2.4.6. : Calendrier et planification des horaires : le planning prévisionnel est, sauf circonstance exceptionnelle, affiche au minimum 15 j à l' avance. Toute modification des plannings individuels fera l'objet d'une communication orale et par voie d'affichage au personnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour les salariés. Par ailleurs, les calendriers individuels pourront être modifiés par écrit au maximum 4 fois par an avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.



Si vous n'avez pas de pointeuses dans votre magasin, des feuilles d'emargement doivent être mises en place. Sur ces feuilles vous devez indiquer vos heures d'arrivée et de départ.

Vous avez le droit d'en faire une photocopie en fin de semaine.

En les conservant chez vous, vous aurez toutes les preuves nécessaires en cas de non-paiement.



Quand vous arrivez en retard, la direction ne vous fait pas de cadeaux !

Vous aussi, ne lui en faites pas !

Notez toutes vos minutes supplémentaires !

N'oubliez pas les minutes de dépassement, car cumulées 5 ou 10 minutes par jour représentent un nombre important sur le mois.

En fin de semaine signez la feuille d'emargement et faites la signer par votre responsable hiérarchique.

Vous pouvez (et il est conseillé de la faire) en demander une photocopie car **en conservant cette feuille, vous avez la possibilité de vérifier vos heures sur votre fiche de paie et de pouvoir contester le cas échéant.**



Durée du travail

- La durée de travail effectif ne peut excéder 10heures.
- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12h consécutives.
- La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnelle, à 12 heures lors de la réalisation de l'inventaire générale

Pauses

(Convention entreprise CSF titre 5 page 115)

C'est un temps de repos, compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue. Les salariés CSF bénéficient d'un temps de pause de 3 minutes par heure travaillées quelle que soit leur durée de travail effective. Il doit être favorisé la prise de la pause en milieu de période de travail et non prise, en début ou en fin de période de travail. Une pause de 30 minutes pour 6 h de travail consécutif. Dans la charte caisse (**mais qui concerne tous les salariés**), 2 minutes sont ajoutées pour aller chercher son argent dans son vestiaire. **Pendant ces temps de pauses, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles. A ce titre, les pauses pourront être prises par les collaborateurs à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'établissement.**

Coupures (Convention entreprise CSF titre 5 page 115 et NAO 2016)

Pour **les employés à temps partiel**, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Pour **les employés à temps complet**, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

3h de coupure pour les temps complets, souvent à attendre en salle de pause, c'est encore trop.
La Cgt réclame une coupure maxi de 2 h pour tous !



Charte engagements Carrefour



Lorsqu'un membre de l'encadrement vous parle mal servez vous de cette charte pour mettre la direction au pied du mur en leur demandant de respecter ses engagements.



Dans sa charte, Carrefour France reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et s'engage par sa signature à soutenir et à promouvoir (entre autres) les comportements suivants :

Exemplarité des managers : Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

- Incarner par son comportement, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme professionnel qu'il souhaite inspirer à ses équipes
- valoriser son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre et la vie et le bien être au travail
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe

Respect entre l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

- veiller à préserver des horaires raisonnables pour ses collaborateurs

Charte engagements secteur caisse

Suite à la demande de la CGT lors des NAO, d'avoir un accord spécifique sur le travail en caisse, la direction a mise en place, cette charte issue de 3 réunions de travail avec les organisations syndicales.

Si ce n'est pas un accord comme le souhaitait la Cgt, vous pouvez vous appuyer dessus sachant que ces mesures ne concernent pas uniquement les Caissier(e)s : « Le document élaboré énumère des engagements, qui par souci d'équité, s'appliquent à l'ensemble des salariés CSF lorsqu'ils ne sont pas spécifiques au travail sur la ligne de caisse »

ENGAGEMENTS SECTEUR CAISSE : La Direction s'engage autour de 6 axes pour améliorer les conditions de travail des personnes travaillant en caisse (l'organisation du travail en vue de la conciliation vie privée et vie professionnelle, l'intégration et la formation professionnelle, les entretiens individuels, la santé et la sécurité au travail, la poly-activité du secteur caisse et la cohésion des équipes)

Organisation du temps de travail :

1. Elaboration des plannings : Les Responsables Relations Clients (RRC) seront associés à l'élaboration des plannings de la ligne de caisse avec les MM. **Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**, les Managers Magasin (MM) devront prendre en considération pour ces plannings :

- L'accomplissement du travail des jours fériés et du dimanche des employés se fera au volontariat

- Chaque collaborateur bénéficiera, en plus d'un jour repos hebdomadaire, d'une journée ou de deux ½ journées. Il pourra bénéficier de 48h de repos consécutifs toutes les 4 semaines. En tout état de cause, un repos consécutif de 48 h comprenant un dimanche au moins toutes les 12 semaines sera accordé aux collaborateurs. Ceux travaillant habituellement le dimanche, bénéficieront chaque semaine d'1 journée entière et d'une ½ journée de repos, consécutive et au moins toutes les 8 semaines de 48 h de repos consécutifs dont le dimanche.

- Les contraintes de la vie familiale seront prises en compte, lorsque cela est possible. Le repos le mercredi sera accordé en priorité à ceux qui le souhaitent et qui ont un enfant de moins de 11 ans.

Si cela concerne plusieurs salariés, un roulement du repos le mercredi sera organisé par l'encadrement. Cette disposition ne remet pas en cause la possibilité du repos le mercredi pour les autres collaborateurs.

2. Les temps partiel : Les collaborateurs qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour accéder à un emploi à temps complet de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. Les collaborateurs à temps partiel qui occupent ou souhaitent occuper un second emploi pourront demander un aménagement de leurs horaires sur justificatifs. Un avenant au contrat de travail devra être établi. La Direction veillera à ne pas modifier les périodes travaillées du collaborateur qui cumule une autre activité professionnelle afin de ne pas le priver de son second emploi.

3. La prise de poste et la fin de poste : Les temps d'habillage et de déshabillage des salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l'entreprise.

Le temps consacré par les salariés travaillant en caisse à la clôture de leur poste lors de la fermeture du magasin est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, systématiquement, 15 minutes de temps de travail effectif seront planifiées après l'heure de fermeture du magasin pour permettre aux collaborateurs de fermer leur caisse. Bien évidemment, si les collaborateurs travaillent au delà de ces 15 minutes, ce temps de travail leur sera rémunéré.

4. La pause : La pause devra, dans la mesure du possible, être prise en milieu de période de travail et non en début ou en fin de poste.

Pour le personnel travaillant en caisse, elle débutera lorsque le collaborateur aura actionné sa caisse en pause sauf pour les collaborateurs devant reposer leur caisson à l'accueil. Pour ces derniers, la pause débutera lors du dépôt de leur caisson à l'accueil.

Compte tenu de l'interdiction pour les personnes travaillant en caisse d'avoir de l'argent sur elles pendant leur temps de travail, **deux minutes seront ajoutées concomitamment à leur pause** afin de leur permettre de quitter leur poste de travail et de récupérer éventuellement leurs affaires dans les vestiaires.

Les collaborateurs ne pourront pas être rappelés pendant leur temps de pause. **Si vous êtes rappelés, vous devez reprendre votre pause en entier !**

Indépendamment du temps de pause, le RRC ou son second permettra aux collaborateurs qui en font la demande d'aller aux toilettes.

Heures supplémentaires /complémentaires/ travail de nuit

(Convention entreprise titre 5, pages 115 à 118)

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Heures effectuées au-delà de 35 heures effectives/ semaine. Elles se décomptent par semaine du Lundi au dimanche.

- +25 % au delà de la 36^{ème} heure jusqu'à 43h
- +50 % au delà de la 44^{ème} heure jusqu'à 48h

HEURES COMPLEMENTAIRES

Heures effectuées au-delà de l'horaire prévu par le contrat. Vous ne pouvez pas effectuer plus d'un 1/3 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle sans atteindre une durée totale hebdomadaire de 35 heures effectives. Elles sont rémunérées au taux normal jusqu'à 1/10^{ème} de l'horaire contractuel, au-delà elles sont majorées de 25%

HEURES DE NUIT

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans l'horaire défini par les dispositions légales en vigueur, soit, entre 21 heures et 6 heures.

Majoration : Les salariés de nuit bénéficient :

- Entre 21 et 22 h et entre 5 h et 6 h : **majoration de 10%** (salaire horaire brut).
- Entre 22 et 5h : **majoration 20%** (salaire horaire brut)
- Lors des inventaires entre 21heures et 6 heures **majoration 20%** (salaire horaire brut).

Le travail de nuit **s'effectue au volontariat** et est interdit pour :

- Les jeunes de + de 16 ans et de - de 18 ans entre 22 h et 6 h
- Les jeunes moins de 16 ans entre 20 h et 6 h

Le salarié pouvant être qualifié de travailleur de nuit bénéficiera d'un jour ouvré de repos supplémentaire par année civile.

En outre, à cette journée de repos s'ajoutera un **2ème jour ouvré** de repos pour le salarié amené à effectuer, au cours de l'année civile, entre 540 et 810 h de travail de nuit et un **3ème jour ouvré** de repos pour celui amené à effectuer, au cours de l'année civile, plus de 810 h.

**Travailler de nuit,
peut nuire gravement
à la santé.**

DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT : Est

travailleur de nuit tout salarié qui accomplit soit - au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, 3 h de son temps de travail quotidien, - au minimum 270 h de travail effectif au cours d'un exercice civil.

Conditions de travail du travailleur de nuit : Les travailleurs de nuits ont les mêmes garanties et droits que les autres salariés, notamment pour le temps de pause. La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne pourra excéder 8 h. La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 h. Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de

CASSATION

Grâce à la Cgt qui a fait valoir un arrêt de la cour de cassation, la direction est obligé d'appliquer l'arrêt qui dit que ce sont les horaires planifiés et non pas les horaires réalisés qui doivent être pris en compte pour déterminer si un salarié est reconnu travailleur de nuit.

Il doit donc être prise en compte les CP, les arrêts de maladie. Grâce à cela de nombreux salariés sont reconnus travailleurs de nuit alors qu'ils ne l'étaient pas et bénéficient notamment des journées supplémentaires de repos qui y sont liées.

Evitez de travailler la nuit car cela a un impact sur votre santé, mais si c'est le cas, vérifiez bien que la direction prend en compte vos heures planifiées et non celles réalisées pour le calcul de vos heures de nuits !

Conseil Cgt !



Le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés s'effectue sur la base du volontariat

Temps d'habillage et de déshabillage

(Convention entreprise CSF titre 5, page 116)



Le temps d'habillage et de déshabillage des salariés est inclus dans le temps de travail.

Si votre horaire de début est 9h, vous devez arriver au magasin à 9h et vous allez vous changer. Puis après seulement, vous prenez votre poste. Il n'y a pas de temps défini, il s'agit du temps nécessaire pour aller au vestiaire et vous changer. Cela dépend de la tenue, de la distance entre le poste de travail et le vestiaire. Pour le déshabillage en fin de poste c'est le même principe.

HABILLAGE / DESHABILLAGE

Article de la Convention d'Entreprise : « Les temps d'habillage et de déshabillage des salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l'entreprise ».

Travail du Dimanche (Convention entreprise CSF titre 5, page 120 et NAO 2016)

L'accomplissement du travail du dimanche des employés se fera sur la base du volontariat. Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions suivantes :

Travail occasionnel du dimanche : Pour les employés, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire (un jour pour les cadres autonomes) venant s'ajouter à la rémunération mensuelle. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Travail régulier du dimanche : Les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 50% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Histoire de la loi instaurant le repos dominical en 1906 : La loi du 13/7/1906 instituant le repos dominical en France a mis fin à un long conflit social, né d'une catastrophe minière dans le Nord, et a ouvert une période d'apaisement religieux", au lendemain de la séparation des Eglises et de l'Etat. C'est un radical bon teint, Ferdinand Sarrien, qui devient président du Conseil le 13 mars 1906, quelques jours après le coup de grisou de Courrières (1.099 morts). Il faut calmer la colère des mineurs, éviter les incidents lors des "inventaires" des biens du clergé, préparer l'opinion au procès en cassation d'Alfred Dreyfus qui déchaînait les passions, et se lancer dans la bataille des législatives. La vieille revendication du repos dominical et celle de la journée.

de 8 h satisfaite seulement en 1919 sont au cœur des débats et manifestations. Sarrien préside un gouvernement prestigieux comprenant deux futurs présidents de la République, Raymond Poincaré et Gaston Doumergue, et trois futurs présidents du Conseil: Aristide Briand, Georges Clemenceau, Louis Barthou. Tous voulaient des avancées sociales.

La loi du 12 juillet 1880 a aboli le repos dominical sous prétexte qu'il avait été décrété sous la Restauration. Le "jour de repos" est dès lors décidé par le patron.

Après la tragédie de Courrières, 45.000 mineurs se mettent en grève le 16 mars. Le 17, Clemenceau (Intérieur), promet de ne pas faire intervenir la force, mais change d'avis quand la mairie de Lens est occupée le 20. La répression est dure, un policier est tué. 50.000 "gueules noires" défilent à Paris le 1er mai, à l'appel de la CGT.

Le 20 mai, la gauche remporte les élections de façon écrasante. La loi Sarrien est votée. Son article 2 dispose que le dimanche est jour de repos hebdomadaire des employés et ouvriers. Employés de maison et travailleurs agricoles en sont provisoirement exclus.

Cette loi est aussi appelée "loi Lemire", nom du député-maire d'Hazeubrouck, l'abbé Jules Lemire, républicain ardent à l'origine des allocations familiales, qui a su convaincre que le choix du dimanche n'était pas une revanche des religieux, quelques semaines après la loi de séparation.

L'"apaisement" est en route. Le 13 juillet 1906 voit aussi la réintégration du capitaine Dreyfus et le vote du transfert des cendres d'Emile Zola au Panthéon.

Et pour le samedi férié, il faudra attendre le Front populaire, trente ans plus tard. Les dispositions de la loi Sarrien sont toujours en vigueur. Mais plus de 180 dérogations sont appliquées.

La position de la Cgt sur le travail du dimanche

Elle est souvent caricaturée par des médias complaisants ou peu informés et décrite comme étant ringarde et rétrograde, sans prise avec la réalité. La CGT aurait la volonté d'entraver la liberté de travail des salariés.

Le prétendu effet bénéfique sur l'emploi : L'ouverture des magasins le dimanche ne crée pas d'emplois. C'est démontré à la fois par les statistiques et par la simple logique : le pouvoir d'achat des consommateurs n'est pas extensible. L'ouverture de certains magasins le dimanche crée de l'emploi, précaire, dans ces magasins et détruit des emplois stables chez ceux qui n'ouvrent pas

Sur les salariés « volontaires » : Les salariés « volontaires » se divisent en 3 catégories :

- **Ceux qui n'ont pas le choix** : dans beaucoup d'enseignes, l'acceptation du travail du dimanche figure sur le contrat de travail. Le postulant qui refuse ne sera pas embauché.

- **Ceux qui sont séduits par les majorations de salaires**. Le code du travail ne prévoit ces majorations que pour les ouvertures « exceptionnelles ». La cour de cassation a récemment décidé qu'en cas d'ouverture habituelle, la majoration n'était pas due. La proposition de loi Lellouche prévoit une majoration maximale de 100% mais... pas de minimum. Il suffira au patron, pour respecter la loi, de majorer le salaire de 10 centimes d'euro par dimanche travaillé. Cette hypothèse n'est pas fantaisiste car le « choix » de travailler le dimanche résultera d'une négociation individuelle entre le salarié et le patron. Enfin, nous l'avons vu, la « garantie » donnée par la proposition de loi « Karoutchi » ne tient que tant que la loi ne sera pas modifiée

- **Les catégories de salariés qu'un travail limité au week-end peut tenter**, comme certains étudiants, par exemple. Outre le fait que la somme d'intérêts particuliers peut contrevenir à l'intérêt collectif, nous n'estimons pas que la meilleure façon de financer ses études soit de travailler en magasin le week-end. Un tel travail génère de l'échec et beaucoup de salariés de nos secteurs sont d'anciens étudiants qui ont fini par abandonner leurs études. Nous pensons que des bourses d'études suffisantes seraient une solution beaucoup plus adaptée à leurs besoins

Nos revendications : La CGT revendique pour les salariés du commerce des salaires leur permettant de vivre décemment, sans que ne leur soient imposées des contraintes horaires supplémentaires. Elle s'oppose donc à la déréglementation du repos dominical. De plus, la remise en question du repos dominical dans le commerce touchera en fait de nombreux autres secteurs. Ouvrir les magasins nécessiterait du personnel de nettoyage, de sécurité, l'ouverture de centres d'appel pour le contrôle des transactions, des banques, la mise en place de moyens de transports supplémentaires, l'ouverture des crèches etc.



Travailler le dimanche c'est dire, pour quelques euros de plus, adieu à la vie de famille. Battons nous pour de meilleurs salaires du lundi au samedi !

PLUS DE 50% DES FRANÇAIS POUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE



La majorité des français veut que les magasins ouvrent le dimanche, mais ne veulent pas travailler le dimanche...

Travail des jours fériés (Convention entreprise CSF titre 5, pages 119 et 120)

JOURS FERIES : L'accomplissement du travail des jours feries des employés se fera sur la base du volontariat.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-la ou autorisation d'absence préalablement accordée. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 j fériés en sus du 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement.

Les employés dont la journée, ou une ½ journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômer collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une ½ journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- **soit à un repos payé** d'une durée égale au nombre d'h travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 j précédant ou suivant le jour férié travaillé. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

- **soit au paiement** au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

JRTT

DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYES BENEFICIANT

DE JRTT : Modalités d'acquisition. La période d'acquisition des 5 JRTT s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Les droits sont calculés au prorata du temps de travail. Les JRTT sont crédités en début d'année et sont acquis à raison de 5/12e de jours ouvrés par mois de travail effectif, ou pour une période de travail assimilée à du travail effectif. Les absences individuelles du salarié rémunérées ou non, à l'exception des CP, jours fériés, jours de formation (décidés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice) entraîneront donc une réduction proportionnelle du nombre de JRTT.

Les employés embauchés en cours d'année se verront affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre de jours de travail effectif. Au moment de la prise de ces jours, le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à une ½ journée supérieure.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année il sera pris en compte pour solder les droits le nombre exact de JRTT acquis (au prorata du nombre de jours de travail effectif) et la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence définie ci-dessus fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Règle de gestion des JRTT : L'entreprise déterminera

au début de chaque année, les périodes de prise des JRTT et de départ en congés payés en tenant compte des périodes de forte activité et des souhaits du salarié. A cette fin, l'employeur pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions distinctes. Dans ce cadre, et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, les JRTT seront pris soit de manière consécutive. (5 j ouvrés font 1 semaine complète) soit sous la forme de fractionnement. Dans ce dernier cas les JRTT seront pris à raison de 2 jours ouvrés au choix du salarié sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. La date des autres JRTT sera fixée par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois sauf accord du salarié pour un délai moindre. Si cette planification devait faire l'objet d'une modification, elle devrait faire l'objet d'une information du salarié au moins 15 j à l'avance. Sauf accord de la hiérarchie, les 5 jours ouvrés ne pourront être accolés à des congés payés. En tout état de cause, le salarié ne pourra pas, sauf accord de la Direction, prendre ses JRTT pendant les semaines hautes qui auront été planifiées individuellement et au cours des 2 dernières semaines de décembre.

Les JRTT devront être pris sur l'année et ne pourront donc pas être reportés sur l'année suivante.

La Direction prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs JRTT.

Journée de solidarité

La loi du 30 6 2004, aménagée par une 2ème loi publiée le 16 4 2008, relative à la journée de solidarité crée une journée de travail supplémentaire non rémunérée par an pour tous les salariés.

• **Les personnes concernées** : Tous les salariés entrés avant le 30 juin dans nos effectifs et tout salarié, présent au moins un mois continu, au 30 septembre

• **La date limite pour accomplir la JSO** : Si elle est accomplie en jour : avant le 30 juin (positionnement sur GTA avant 30/06). Si elle est accomplie en heure : pour les salariés présents au 30/09, elle devra être planifiée et réalisée avant le 30 septembre. A défaut, la JSO ne pourra être imposée au collaborateur après le 30 septembre. Dans tous les cas, l'option de réalisation de la JSO doit être validée avec le supérieur hiérarchique avant le 30 juin. Une fiche à compléter devra être transmise au Directeur de magasin avant le 30/06.

JE SUIS EMPLOYE A TEMPS COMPLET

Si j'ai des JRTT, jours de congés d'ancienneté ou congés de fractionnement ou repos compensateur de remplacement ou un jour de CP : Je peux effectuer la journée de solidarité selon l'une des options suivantes

1ère option : Je souhaite que soit retenu un JRTT ou un jour de congé d'ancienneté ou un jour de congé de fractionnement ou 7 heures de repos compensateur de remplacement ou un jour de CP → J'informe mon supérieur hiérarchique de la date et du compte rendu (JRTT, congé d'ancienneté,...).

2ème option : Je souhaite accomplir 7 heures de travail effectif précédemment non travaillées soit 7h21min de temps de présence (consécutives ou de manière fractionnée).

Je demande à mon supérieur hiérarchique s'il a un besoin dans les semaines à venir et si oui, ma base horaire de travail sera augmentée de 7 h de travail effectif (soit 7h21min de temps de présence) sur une période d'une à deux semaines consécutives maximum. Le planning hebdomadaire ainsi réorganisé sera affiché avec un délai de prévenance de 15 jours. A défaut d'accord de mon supérieur, seule la 1ère option est ouverte. Je choisis mon option **avant le 30 juin** de chaque année. Si le 30 juin je n'ai fait aucun choix, il sera retenu une journée sur mon compte de JRTT en premier et si je n'ai plus de JRTT, sur celui de mes congés d'ancienneté.

Je n'ai pas de JRTT, jours de congés d'ancienneté ou congés de fractionnement ou repos compensateur de remplacement ou de jours de CP : Ma base horaire de travail sera augmentée de 7 h de travail effectif (soit 7h21min de temps de présence) sur une période d'1 à 2 semaines consécutives maximales et cela devra être fait **avant**

le 30/09 de chaque année

Le planning hebdomadaire ainsi réorganisé sera affiché avec un délai de prévenance de 15 j

JE SUIS EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

1ère option : Je devrai accomplir **avant le 30 septembre** de chaque année un nombre d'heures précédemment non travaillées et au prorata selon ma base contrat, soit :

Tableau de base de JRTT

Temps de présence	16h	17h	18h	19h	20h	21h	22h	23h	24h
16h	0,40	0,75	1,10	1,45	1,80	2,15	2,50	2,85	3,20
17h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
18h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
19h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
20h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
21h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
22h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
23h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80
24h	0,00	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75	2,10	2,45	2,80

→ Ces heures pourront être réalisées sur une journée précédemment non travaillée ou de manière fractionnée.

→ Si j'ai une base horaire hebdomadaire inférieure ou égale à 16 h, j'accomplirai ces heures en plus sur une journée de travail normale et non sur une journée de travail supplémentaire.

→ Le planning hebdomadaire ainsi réorganisé sera affiché avec un délai de prévenance de 3 semaines.

2ème option : Je souhaite que soit retenu un jour de CP et j'en informe mon supérieur hiérarchique. Je choisis mon option **avant le 30 juin** de chaque année. Si le 30 juin je n'ai fait aucun choix, je devrai accomplir **avant le 30 septembre** de chaque année un nombre d'heures précédemment non travaillées et au prorata selon ma base contrat.

ATTENTION

Pour les employés et AM : Lorsque le salarié a choisi d'effectuer 7 h de travail effectif au titre de la JSO, aucun jour de congé de quelque nature que ce soit (JRTT ou un jour de congé d'ancienneté ou un jour de congé de fractionnement ou un jour de CP) ne doit lui être retenu. Le service paie de chaque Direction Opérationnelle doit porter une attention particulière à cette règle.

Nouveaux embauchés : Les collaborateurs CSF nouvellement embauchés en cours d'année, qui ont déjà effectué leur JSO dans le cadre d'un précédent emploi, ne sont pas redevables de la JSO pour l'entreprise CSF au titre l'année civile en cours.

La Cgt demande chaque année que la direction prenne en charge la journée de solidarité. L'Etat doit aller chercher l'argent là où il se trouve, notamment dans les entreprises du CAC 40 et non pas dans les poches des salariés.

Embauche

L'embauche des salariés au sein de la société CSF s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale, à une visite médicale obligatoire.

Le temps passé à cet examen est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les éventuels frais de transport, et ceux relatifs à l'examen lui-

même, sont à la charge de l'employeur sur présentation de justificatifs.

Bénéficient d'une visite médicale avant leur embauche les salariés visés à l'art R 4624-18 du Code du travail : les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés ainsi que les salariés exposés aux facteurs listés à l'art R 4624-18 précité.

Période d'essai

Les CDI ne deviennent définitifs qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 4 mois pour les cadres.

Tout événement provoquant une suspension de la période d'essai visée ci-dessus prolongera cette dernière d'une durée égale à ladite suspension.

RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI : La période d'essai peut être renouvelée une fois pour les AM et les cadres dans la limite de :

- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une durée maximale de 5 mois,

- 3 mois pour les cadres, soit une durée maximale de 7 mois.

RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI : Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou l'employeur. Toute rupture à l'initiative de l'employeur devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 h en deçà de 8 j de présence
- 48 h entre 8 et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

Si la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 h ramené à 24 h si le salarié est resté moins de 8 j dans l'entreprise. Ce délai n'a pas pour effet de réduire ou de prolonger la durée de la période d'essai, qui peut être rompue jusqu'au dernier jour.

Préavis

DEMISSION : En cas de rupture hors période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure (entendre ici un événement irrésistible, imprévisible et extérieur) pour un employé, à un

mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé.

Il est néanmoins porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

Absence pour recherche d'emploi pendant la période du préavis

Pendant la période de préavis déterminée dans les conditions fixées à l'article 3.4.1 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la Direction. Elles pourront être groupées à la demande du salarié en fin de semaine ou en fin de mois compte tenu des nécessités du service.

Indemnités de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'entreprise a droit, sauf cas de faute grave, ou lourde ou cas de force majeure à une indemnité de licenciement déterminée ainsi :

SALAIRE DE REFERENCE :

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessous est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit le 12eme de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la rupture de son contrat

- soit le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans cette hypothèse, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE :

L'indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Indemnités de mise à la retraite

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge requis pour percevoir sa pension vieillesse à taux plein.

Le salarié qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

L'indemnité de mise à la retraite est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Indemnités de départ à la retraite

Le départ à la retraite est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié qui fait valoir ses droits à la pension de vieillesse.

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ fixée comme suit :

L'employé qui prend sa retraite à partir de 62 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- 2/20eme de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,

- 3/20eme de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

Frais de santé mutuelle

Le régime frais de santé est un régime collectif et obligatoire. Le gestionnaire Frais de santé est APGIS. L'ancienneté requise pour bénéficier du régime est de 3 mois pour les employés et sans condition d'ancienneté pour les AM et Cadres. La cotisation se déclenche à partir du 3^{ème} mois d'ancienneté et est prélevée tous les mois sur le bulletin de paie. Si 2 salariés travaillent dans le groupe et s'ils sont mariés ou pacésés, ils sont dispensés de prendre une mutuelle chacun. Le montant de la cotisation sera appliqué sur le salaire le plus élevé. Pour bénéficier de cette disposition, remplir le bulletin de dispense et le retourner au service paie.

ATTENTION : Souvent la direction vous prélève, mais vous ne bénéficiez pas la carte mutuelle alors réclamez un bulletin d'affiliation à la direction afin de le remplir et de le renvoyez au service paie avec une attestation sécurité sociale de chacun des membres de la famille à garantir

Si vous n'avez pas votre carte de mutuelle, contactez un élu Cgt de votre région (voir coordonnées sur le panneau syndical de votre magasin) ou sur notre site : « la cgt chez carrefour market »

Bénéficiaires :

Les salariés, ainsi que les membres de leur famille à charge tels que définis ci-après.

- Le conjoint, à défaut de conjoint, le concubin ou la personne liée par un (PACS), à charge ou non au sens de la SS
- Les enfants à charge au sens de la législation fiscale. Les enfants de moins de 25 ans poursuivant leurs études, et s'ils ont plus de 20 ans régulièrement inscrits au régime de la Sécurité sociale des étudiants.
- Les enfants de moins de 20 ans en apprentissage.
- Les enfants bénéficiaires des mesures en faveur de l'emploi, sous réserve :
 - qu'ils soient âgés de moins de 22 ans,
 - qu'ils perçoivent une rémunération égale ou inférieure à 65% du SMIC (à justifier par une copie du contrat de travail),
 - qu'ils ne bénéficient pas d'un autre régime complémentaire. Les enfants infirmes, titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L 241.3 du Code de l'action sociale et des familles, quel que soit leur âge ou bénéficiaire de la carte COTOREP,
- Les ascendants ou ceux du conjoint, concubin ou partenaire du PACS à charge au sens de la législation fiscale.
- Les enfants des salariés demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 25 révolus, ayant leur propre numéro de Sécurité sociale peuvent, s'ils le souhaitent continuer à bénéficier du régime moyennant le paiement d'une cotisation individuelle spécifique (sous conditions de fournir, chaque année, un justificatif POLE EMPLOI d'inscription ou de paiement).

Tiers Payant SP Santé :

Munissez-vous de votre attestation de tiers payant SP Santé pour ne pas avoir à avancer les frais sur les postes pharmacie, radiologie, biologie, auxiliaires médicaux, hospitalisation (via prise en charge), soins externes (actes, consultations, examens réalisés en établissements publics ou privés sans hospitalisation), dentaire et optique (via IDECLAIR).

Prise en charge hospitalière :

En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité, une prise en charge hospitalière peut être effectuée :

- Via le site www.apgis.com : Par le professionnel de santé (son espace dédié) ou directement par votre espace assuré
- Par courriel : pechospi@apgis.com
 - Sur simple appel téléphonique : ☎ 01.49.57.16.52 La consultation de vos remboursements : La consultation des remboursements vous permet de vérifier le détail des remboursements effectués par l'APGIS pour vous et vos bénéficiaires sur une période de 6 mois :
 - Par internet : via l'espace assuré : www.apgis.com
 - Par ☎ : 08.90.64.30.33 (coût d'un appel local)
 - Par téléphone mobile (à connexion internet) : apgismobile.apgis.com Ce service sécurisé est accessible par l'utilisation d'un mot de passe et d'un code secret qui figurent sur la partie haute de vos décomptes APGIS. Devis IDECLAIR (dentaire et optique) : Sur les frais dentaires et optique pris en charge par la Sécurité sociale, vous pouvez demander à votre praticien de remplir un devis IDECLAIR. Ces devis sont disponibles soit auprès de votre Service Paie ou sur le site internet de l'APGIS : www.apgis.com (accueil > salariés > Découvrir les services).

Le devis dûment complété doit être adressé à l'APGIS :

- Par internet : site www.apgis.com à disposition du professionnel de santé en optique
- Par courriel : optique@apgis.com / dentaire@apgis.com
- Par courrier : à envoyer à l'adresse mentionnée au dos du devis à l'APGIS – IDECLAIR CARREFOUR. Sous 48 heures (hors délais postaux), l'APGIS s'engage à vous indiquer le montant de son remboursement complémentaire ainsi que la somme restant à votre charge et à vous faire part de ses commentaires sur le niveau de prix proposé par votre praticien ou opticien.

Vos contacts APGIS :

- Prestations (demandes de remboursements de soins, devis,...) : ☎ 01.49.57.17.17
- Fichier (Affiliations, attestations tiers payant, télétransmission Noémie,...) : ☎ 01.49.57.17.43
- Internet Apgis (informations générales, espace assuré, professionnels de santé) : www.apgis.com

Frais de santé mutuelle (suite)

SOINS	LIBELLE
Consultations et visites généralistes	150% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Consultations et visites spécialistes	200% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Déplacements majorations	100% du ticket modérateur
Analyses, Radiologie, Auxiliaires médicaux	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Actes de spécialistes	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Transport (avec ou sans hospitalisation)	100% du ticket modérateur
PHARMACIE	100% du ticket modérateur
ACTES NON REMBOURSABLES PAR LA SECURITE SOCIALE (ostéopathie, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour enfants, nutritionnistes, diététiciens)	28€ par séance, maxi 2 par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie	40€ par consultation
APPAREILLAGE : Appareillages, orthopédie, prothèses médicales autres que dentaires, prothèses auditives	600% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la SS
Cures thermales remboursées par la SS	6% du Plafond Mensuel de la SS. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.
<p style="text-align: center;">Soins dentaires remboursés par la SS</p> <p style="text-align: center;">Prothèses dentaires</p> <p>Remboursées ou non(*) inscrites à la nomenclature SS</p> <p style="text-align: center;">Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité sociale (**)</p> <p>(*) Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante (**) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée SS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale ▪ +50% FR pour la fraction de dépense entre 350% BR et 500% BR Inklus moins remboursement SS(*) limitation à 6 semaines pour l'orthodontie non prise en charge par la SS ▪ Moins le remboursement de la Sécurité sociale <p>Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p>
Hospitalisation : Frais de séjour, Honoraires médicaux et chirurgicaux établissements conventionnés et non conventionnés	400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale
Frais journaliers hospitaliers	100% du forfait en vigueur
Chambre particulière/Frais d'accompagnement enfant - de 17 ans	2,50% PMSS par jour (77,15 €)
Optique	Un équipement tous les 24 Mois sauf changement de correction (12 mois)
Monture adulte	150€
Monture enfant (moins de 18 ans)	3 fois la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Verre adulte	3,5% du Plafond Mensuel de la SS par verre ou, si plus favorable 24 fois la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Verre enfant (moins de 18 ans)	3% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 3 fois la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale
Lentilles refusées par la Sécurité sociale	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire
TERNITE Hospitalisation obstétricale : Séjours et honoraires	400% de la Base de Remboursement de la SS moins le remboursement de la SS
Chambre Particulière en maternité	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour
Forfait naissance	10% du Plafond Mensuel de la SS Doubé en cas de naissances multiples

Base de Remboursement Sécurité sociale : Base retenue par la Sécurité sociale pour la tarification et le remboursement des actes.

Ticket Modérateur : Il est égal à la différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par cet organisme.

Plafond Mensuel Sécurité sociale : Valeur 2016 : 3.218 €

La position de la "Cgt Carrefour Market" sur la mutuelle !

La mutuelle a été négociée au niveau du Groupe Carrefour et non, comme auparavant, au niveau de notre entreprise (CSF) car la direction savait que, contrairement à toutes les autres organisations syndicales, la « Cgt Carrefour Market » était contre l'accord proposé par la direction. **Effectivement, nous réclamions que tous les cas de dispense à l'adhésion obligatoire prévus par la loi soient intégrés dans l'accord (ex : étudiants, temps très partiels et salariés ayant une mutuelle avec leur conjoint)**

Exemple de dispense : Si la cotisation due par le salarié ou l'apprenti équivaut à 10 % de son salaire, le salarié peut choisir de ne pas adhérer à la couverture collective ou voir son adhésion prise en charge par l'employeur.

Après un vote des représentants Cgt de chaque enseigne du groupe, la « Cgt Groupe » a signé cette mutuelle. La « Cgt Carrefour Market », elle, maintient que cette mutuelle est injuste envers les étudiants, les temps très partiels et ceux ayant déjà une mutuelle avec leur conjoint dans une autre société.

Prévoyance

Bénéficiaires du capital décès : en cas de décès du salarié le capital garanti est attribué sauf désignation particulière effectuée par le salarié :

- A votre conjoint(e), non séparé judiciairement de corps ni divorcé
- A défaut à votre partenaire lié par un PACS
- A défaut à vos descendants par part égales entre eux...
- A défaut à vos pères et mères par part égales entre eux...
- A défaut à vos héritiers par part égales selon la dévolution successorale

En cas de changement de votre situation familiale (mariage, divorce, conclusion ou rupture d'un PACS, naissance décès d'un bénéficiaire) il convient de vous assurer que votre désignation de bénéficiaire demeure en conformité avec votre nouvelle situation

CONTACTS APGIS : Pôle Capitaux et Rentes : 01 49 57 16 14

Pôle Incapacité-Invalidité : 01 49 57 16 48

Garantie en cas de décès du salarié

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
<i>Capital en cas de décès ou invalidité absolue et définitive toutes causes (*)</i>	
- Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	- 140% du traitement de référence TA TB
- Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge	- 180% du traitement de référence TA TB
- Majoration par enfant supplémentaire à charge	- 50% du traitement de référence TA TB
Capital en cas de décès ou invalidité absolue et définitive accidentelle (Capital supplémentaire)	50% du capital versé en cas de décès ou invalidité absolue et définitive toutes causes
Capital en cas de décès du conjoint ou du Pacsé survivant : invalidité absolue et définitive accidentelle : Double effet	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
<i>Allocations d'obsèques (décès du salarié, du conjoint pacsé ou d'un enfant à charge)</i>	
Salarié	150% du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Conjoint pacsé	150% du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Enfant à charge	100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale
<i>Rente annuelle d'éducation jusqu'au 26ème anniversaire inclus</i>	
20% du traitement de référence TA TB avec un minimum de 15% du plafond de la SS. La rente est versée par enfant à charge. elle est doublée si orphelin de père et de mère. Elle est viagère si enfant handicapé	

Garantie en cas d'arrêt de travail du salarié

En cas d'arrêt de travail, survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie ou accident professionnel) donnant lieu au paiement par la SS de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions suivantes. (Sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a droit aux prestations à condition qu'il ait 6 mois d'adhésion)

Libellé des garanties	Niveau de couvertures
- Franchise : Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteurs	A l'expiration des obligations de l'employeur
- Franchise : Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteurs	45 jours d'arrêt total continu
Incapacité temporaire de travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié quelque soit sa situation familiale 	(Sécurité sociale incluse) 75% du traitement de référence TA TB
Invalidité permanente de travail	(hors sécurité sociale)
Si 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie d'invalides ou taux d'incapacité SS au moins égale à 66% <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié quelque soit sa situation familiale 	25% du traitement de référence TA et 75% TB
Si 1 ^{ère} cat d'invalides ou taux d'incapacité SS compris entre 33 et 66% Si taux d'incapacité inférieur à 33%	20% du traitement de référence TA et 50% TB Aucune prestation

Etudiants

CHARTRE ETUDIANT (signée par Carrefour et les 8 universités parisiennes)

Article 1 : la Mairie de Paris s'engage à être exemplaire quant aux conditions d'emploi et de stage des étudiants : emploi du temps, autorisation d'absence en période d'examen, conditions de travail, encadrement des stages... Les pouvoirs publics signataires s'engagent à ne pas avoir recours abusivement à des stagiaires et, lorsqu'ils en emploient, à les encadrer afin qu'ils acquièrent des compétences qui puissent donner lieu à une qualification.

Art 2 : les établissements d'enseignement supérieur : En signant cette charte, les établissements d'enseignement supérieur s'engagent, dans la mesure de leurs moyens, à développer des liens avec les employeurs étudiants de façon à mieux coordonner la vie scolaire et la vie professionnelle de leurs étudiants. Les établissements s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre dès que cela est possible des dispositifs pédagogiques qui permettent d'améliorer la réussite scolaire des étudiants salariés : tutorat, cours du soir, mise en ligne des cours, priorité d'inscription en TD et en TP, mise en place d'examens terminaux, dispenses d'assiduité...

Article 3 : les organismes et les entreprises

En signant cette charte, les organismes et les entreprises s'engagent à ce que les étudiants qu'ils emploient puissent concilier au mieux vie professionnelle et vie scolaire : emploi du temps adapté, congé spécial examen, rémunération, conditions de travail... Les organismes ou les entreprises signataires s'engagent par ailleurs à ne pas recourir abusivement à des stagiaires mais lorsqu'ils en emploient, à les encadrer correctement afin qu'ils acquièrent des compétences qui puissent donner lieu à une qualification.

Jeunes (moins de 26 ans)

CSF s'engage à favoriser l'accès à un poste en CDI ouvert dans l'entreprise aux stagiaires écoles ou alternants qui ont effectué leur période de stage ou d'alternance chez CSF.

L'étudiant travaillant au sein de CSF pourra obtenir un aménagement de ses horaires pour se libérer le jour de ses examens sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, les salariés étudiants en fin d'études, pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste correspondant à leur niveau d'étude et leurs compétences

Apprentis

Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis : « A titre expérimental, la Direction s'engage à prendre en charge à hauteur de 50% et dans la limite de 600 euros le permis de conduire des collaborateurs en contrat d'apprentissage au sein de la Direction Opérationnelle (DO) Ile de France de l'entreprise CSF et présents dans les effectifs lors du passage du permis de conduire. Les collaborateurs devront s'inscrire dans l'école de conduite avec laquelle l'entreprise CSF aura conclu un partenariat. Cette mesure ne concerne que les collaborateurs liés par un contrat d'apprentissage avec la Société CSF. La date de mise en œuvre de ce test, sa durée et ses modalités d'application seront précisées dans le cadre de la négociation sur l'égalité des chances. Il est toutefois précisé qu'à l'issue de ce test, la Direction établira au plus tard le 30 septembre 2016 un bilan qu'elle partagera avec les Organisations syndicales signataires du présent accord. Selon les conclusions de ce bilan, la Direction pourra envisager l'extension de cette mesure au sein d'autres DO de l'entreprise CSF.»

Pour la Cgt, cette mesure est discriminatoire. Pourquoi seule la région Parisienne est concernée ? Et pourquoi seuls les apprentis sont concernés ?

Tous les salariés devraient y avoir droit !

Séniors

Les parties réaffirment leurs engagements concernant l'aménagement des fins de carrière. Ainsi, le dispositif de congé de fin de carrière ouvert aux salariés de 50 ans et plus est maintenu tel que défini par l'accord CET du 22 Septembre 2011.

Il permet aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ à la retraite.

CSF permet ainsi aux salariés de 50 ans et plus d'épargner davantage sur le CET (19 jours ouvrables par an) et propose un abondement de 30% des jours places dans le cadre d'un congé de fin de carrière à temps partiel.

Les parties signataires ont décidé de mettre en place un dispositif de prise en charge des cotisations retraite des salariés a temps complet qui font la demande, a compter de la date de signature du présent accord, de passer a temps partiel a 80% à partir de 60 ans.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales liées au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail a temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Droit de retrait/ Droit d'alerte

Température trop basse ou tout autre danger. Exercez votre droit de retrait !

Contactez un élu Cgt et faites jouer votre droit de retrait. Les heures pendant lesquelles vous êtes en droit de retrait sont rémunérées car la direction ne peut légalement vous les enlever

DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT

Article L.4131-1 :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L.4131-3 :

« Aucune sanction, **aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs** qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux »



Fontaine à eau

Dotation de fontaine à eau :

(Art convention entreprise CSF titre2, page 71)

« Afin d'assurer la mise à disposition d'eau potable et fraîche aux collaborateurs en magasin, l'ensemble des magasins sera doté d'une fontaine à eau. A cet effet, une dotation de 1 fontaine à eau par magasin non équipé sera réalisée ».

**C'est quoi ces syndicats qui veulent nous faire croire qu'une fontaine à eau c'est une avancée sociale !
Nous ce qu'on veut, c'est de vraies augmentations de salaire !**

FO préfère se battre pour des fontaines à eau plutôt que pour les salaires !



Alors que code du travail prévoit que les salariés doivent avoir à leur disposition de l'eau potable et fraîche et que cela est davantage une question de Délégué du Personnel ou de CHSCT (Comité hygiène sécurité et condition de travail), la direction a inscrit cette disposition dans l'accord NAO 2015.

FO se vante de cette soi-disant avancée, alors que beaucoup de magasin les avait déjà et que cela relève des conditions de travail et n'a rien à faire dans un accord NAO.

En incluant ce type de mesure, la direction et les syndicats signataires de l'accord sur les NAO tentent de masquer le réel contenu de ces NAO qui ne donnent quasiment rien en termes des salaires et davantage

De plus, de fontaines, elles n'ont que le nom, car elles sont raccordées à l'arrivée d'eau du robinet.

QUIZZ : Etes-vous « Cgt compatible » ?

Au mois d'Octobre auront lieu les élections professionnelles. La Cgt étant la seule organisation syndicale indépendante de la direction, elle fait l'objet d'une véritable « coalition » composée de la direction et des autres organisations syndicales. Désinformations, diffamations, mensonges, fausses accusations en tout impunité... car tout est permis contre la Cgt. Dès que celle-ci se défend et réagit en dénonçant ces comportements devant les salariés, ces syndicats vont pleurer dans les jupons de la direction et disent qu'ils sont agressés... N'écoutez pas tous les mensonges et les ragots... Faites vous votre propre opinion. Comparez vos réponses à celle de la Cgt (en rouge). **Vous saurez si la CGT représente vos valeurs et pour qui voter !**

Pensez vous qu'un syndicat doit être complètement indépendant de la direction?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué qu'une femme n'ait pas les mêmes salaires et les mêmes possibilités d'évoluer qu'un homme?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué qu'un salarié n'ait pas les mêmes salaires et les mêmes possibilités d'évoluer du fait de sa couleur, sa nationalité, son origine, sa religion ou de sa préférence sexuelle?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué que les salariés de « Carrefour Market » aient des salaires et des avantages inférieurs à ceux des « Hypers Carrefour » alors qu'ils font partis du même groupe ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué que le PDG de Carrefour ait gagné 7 millions d'euros en 2015, soit 583000 € par mois, alors que ses employés sont payés aux alentours du SMIC ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué que le PDG se soit augmenté son salaire de 87,88% en 2015 alors que les salariés ont eu une augmentation de salaire de 0,5%?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Trouvez vous normal que les temps partiels qui le souhaitent ne puissent pas augmenter le nombre d'heures de leur contrat ?	<input type="radio"/> Oui	<input checked="" type="radio"/> Non
Pensez vous que l'on puisse vivre dignement avec un salaire aux alentours de 1100 euros ?	<input type="radio"/> Oui	<input checked="" type="radio"/> Non
Etes vous choqué qu'une organisation syndicale fasse des promesses (remboursements de dettes logement, etc) qui ne seront pas tenues, ceci dans le seul but d'obtenir vos voix aux élections ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Etes vous choqué que les salariés de Carrefour Market n'aient pas un titre restaurant par jour, pour 3 heures de travail, comme dans les « Hypers Carrefour » ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Préférez- vous avoir des salaires décents fixes plutôt que des primes (intéressement, participation) qui sont aléatoires ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La Cgt a-t-elle raison de combattre « les semaines grisées » imposées par la direction qui refuse que les salariés prennent des congés pendant ces dates ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La Cgt a-t-elle raison de combattre la direction qui oblige les salariés à signer un formulaire pour renoncer à leurs congés de fractionnement ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La Cgt a-t-elle raison de combattre le « Tous Commerçants » (désresponsabilisation des employés qui ne font plus que de la mise en rayon,)	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
La Cgt a-t-elle raison de demander que l'ancienneté soit reconnue dans la rémunération ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Êtes-vous d'accord avec la logique de la Cgt qui est d'avoir une rémunération décente du lundi au samedi et donc de ne pas avoir besoin financièrement de travailler les dimanches ?	<input checked="" type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non

Elections 2016 : Un enjeu capital pour les salariés !

En Octobre, auront lieu les élections professionnelles. 2 votes auront lieu dans les magasins : un vote pour le CE (comité d'entreprise) et un vote pour les délégués du personnel.

Avec les nouvelles lois « Macron », « Rebsamen » et « Loi travail », jamais un vote pour le CE n'aura eu autant d'importance.

La représentativité des organisations syndicales est calculée au 1er tour des élections du CE. Elle déterminera combien représente une organisation syndicale en pourcentage de voix.

Selon l'importance du % de la représentativité, une organisation syndicale peut :

- Avec 10% des voix au 1er Tour : être représentée dans l'entreprise (avoir des délégués syndicaux, des panneaux syndicaux des Représentants syndicaux au CE.. etc)
- Avec 30% des voix au 1er Tour : signer seule un accord
- Avec 50% des voix au 1er Tour : dénoncer un accord

Pour qu'un accord soit signé ou dénoncé, il faut 50% de représentativité. C'est pour cette raison que les autres organisations syndicales s'allient toujours pour atteindre ces 50% et signer les accords de la direction.

Pour être certain que la direction ne puisse revenir sur certains accords dans les 3 ans à venir, il faut que vous donniez au minimum 50 % des voix à la Cgt au niveau national.

Pas une voix ne doit aller aux syndicats qui sont les complices de la direction depuis des années qui mène de plus en plus de salariés dans la précarité !

Ce vote va vous engager pendant 3 ans..... et 3 ans c'est très long quand on perd progressivement tout ces accords !

La Cgt vous aura alerté, après ce sera trop tard !

FO et la CFDT ont déjà démontré dans le passé qu'ils étaient capables de signer un accord défavorable qui remettait en cause le volontariat du dimanche et des jours fériés

Ils n'auront aucun scrupule à recommencer. Et Malheureusement, cette fois ci, la Cgt ne pourra pas le faire annuler devant les tribunaux, comme elle l'avait fait, car ce sera légal !

Tu te rappelles, FO et la CFDT avait signé en douce un avenant pour remettre en cause le volontariat des dimanches et de jours fériés. La Cgt avait fait annuler cette décision par le tribunal et fait condamner FO, la CFDT et la direction



Oui je me rappelle. Avec les lois « Macron », « Rebsamen » et « Travail », s'ils ont la majorité en s'alliant, ils pourront revenir sur ce type d'accord (volontariat du dimanche, 35h, majoration heures supplémentaires etc.) et ce coup-ci la Cgt ne pourra rien faire devant les tribunaux car ce sera légal. C'est pour cela que la direction veut à tout prix éviter que la Cgt ait la majorité et que des consignes sont données pour ne pas voter Cgt.

Accord pour recevoir des infos de la Cgt Carrefour Market

En nous indiquant votre mail, nous pourrons avec votre accord, vous envoyer des informations de la Cgt concernant ce qui se passe chez Carrefour Market. Etre bien informé c'est très important. *Bien évidemment, cela reste confidentiel et en interne à la Cgt. Alors n'hésitez pas à nous laisser votre adresse mail.*

Je souhaite recevoir des infos de la Cgt carrefour Market

NOM du MAGASIN :

NOM :

PRENOM :

Adresse Mail :

Téléphone (facultatif) :



Accord pour recevoir des infos, à découper et à remettre à un délégué Cgt de votre magasin ou de votre région.

Bulletin d'adhésion

EN VOUS SYNDIQUANT VOUS BENEFCIEZ D'UNE REDUCTION D'IMPOT DE 66 %. L'adhésion à une organisation syndicale donne droit à une réduction d'impôt correspondant aux 2 tiers de la cotisation payée.

Les salariés non-imposables reçoivent un chèque du Trésor public égal à 66% de leur cotisation.

Je souhaite me syndiquer à la Cgt

NOM du MAGASIN :

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :
.....
.....

Adresse Mail :

Téléphone :

Fait à : Le :



Signature

Bulletin d'adhésion à découper et à remettre à un délégué Cgt de votre magasin ou de votre région.

Vos délégués syndicaux nationaux Cgt



Frédéric GERARD
Délégué Syndical National
Port : 06 77 89 33 32
EC Caisse
Ancienneté 19 ans



Fatiha CHALAL
Déléguée Syndicale Centrale
Port : 06 30 39 20 64
EC Caisse
Ancienneté 25 ans



Laurent LAMAURY
Délégué Syndical National
Port : 06 30 69 02 82
EC Fruits et Légumes
Ancienneté 21 ans



Pascal GRAIN
Délégué Syndical National
Port : 06 20 28 84 68
EC Fruits et Légumes
Ancienneté 40 ans



Philippe ALLARD
Délégué de Groupe
Port : 06 29 85 29 03
EC Epicerie
Ancienneté 19 ans



Véronique DOXIN
Déléguée Syndicale Nationale
Port : 06 74 56 15 44
EC Rayon
Ancienneté 35 ans

Contrairement aux autres organisations syndicales, tous les Délégués Syndicaux Nationaux Cgt font uniquement parti de la catégorie des employés. Ils savent ce que veut dire, vivre avec 1100 € par mois.

Des organisations syndicales font croire qu'ils consultent les salariés avant de signer un accord. En réalité, ils ne vous consultent pas. Ils signent pour leur intérêt personnel. Quand on est cadre et que l'on n'est pas concerné par des salaires de misère, c'est facile de signer des accords où les employés sont payés à 1100 €.

Ils doivent redescendre de leur planète et essayer de vivre avec 1100 € avant de signer de tels accords...Le pire c'est qu'ils osent dissuader les salariés qui en ont marre de leur salaire de misère, de faire grève...

C
G
T

M
A
R
K
E
T

MEURTRE AVEC PRÉMÉDI- TATION



**Défendons nos droits !
Ne laissons pas tuer le code du travail !**

**Site Cgt Carrefour
Market**



www.la-cgt-chez-carrefourmarket.com

**Syndicat Cgt
Carrefour Market**



**Chaine Youtube : Cgt
Carrefour Market
infos**

