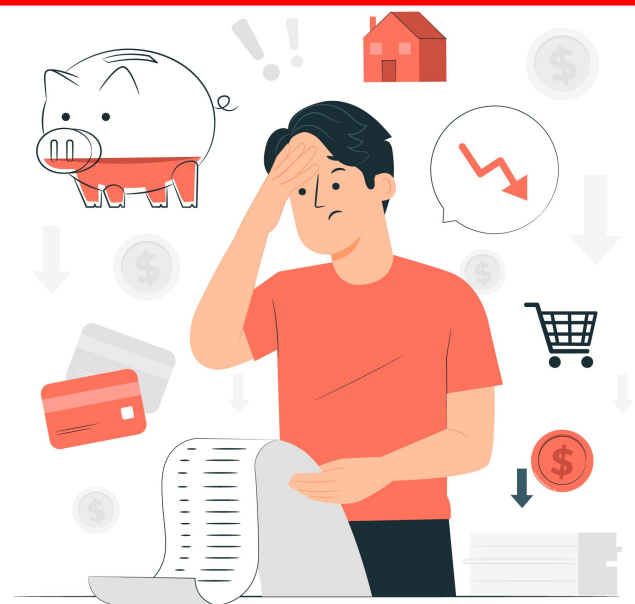




LE GUIDE DES DROITS DU SALARIÉ



FO

1 ER SYNDICAT DU
GROUPE CARREFOUR

PUB

Le Sommaire

L'Edito

Vos Délégués Syndicaux

Les congès Payès

Les Absences autorisés

Les Médailles du travail

Les Primes

La Protection Sociale, délai de carence

Les indemnités Transports – Repas

Les dispositions sociales

Les accords :

- Contrat de génération
- Handiaction
- Travail à distance
- Temps de travail AM et Cadres

L'édito

Le mot des Délégués :

Tout salarié à des droits, chez Carrefour Supply Chain comme ailleurs, mais qui les connaît vraiment ?

Ce Guide a été élaboré de façon à répondre aux questions les plus souvent posées aux Délégués Force Ouvrière. Il n'aborde pas tous les sujets et ceux exposés vont à l'essentiel. Dans le cas où vous ne trouveriez pas de réponse, il faut s'adresser aux Délégués FO, vous trouverez leur coordonnées sur le guide.

Depuis des années Force Ouvrière n'a cessé de défendre vos accords et de les améliorer. Plutôt que de vous lister les accords négociés et signés par FO, quelques exemples de notre travail :

- Augmentation de la prime vacances : Obtenue par FO.
- Suppression des 10 semaines pénalisantes sur la prime de saison : Obtenue par FO...
- Supplément CESU Handicap de 150€, 100% financé par l'employeur.
- FO n'oublie personne dans ses revendications à travers des accords Handicap, Inter-générationnel, hommes – femmes.....
- Que ce soit au niveau de la Supply Chain ou du groupe avec l'accord Mutuelle/Prévoyance, participation....

Aujourd'hui Force Ouvrière est toujours le premier syndicat dans le groupe Carrefour. De nouvelles Elections vont débiter, et nous comptons sur vous pour nous renouveler votre confiance.

En attendant, vos élus FO sont heureux de vous offrir ce Guide. Mais cette somme d'information ne doit pas vous empêcher de vous rapprocher d'eux chaque fois que vous aurez besoin d'un renseignement, d'un conseil, d'une aide, ou chaque fois que vous aurez besoin d'être défendu. Ils sont là pour vous écouter, pour défendre vos droits et porter vos revendications. Et surtout n'oubliez pas :

SANS SIGNATURE Y A PAS !!!!

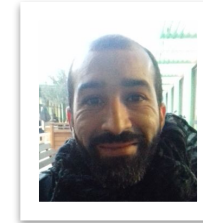
Vos Délégués



Nathalie DENIS
Délégué Syndical Central
06.86.738.738
nathalie_denis@carrefour.com



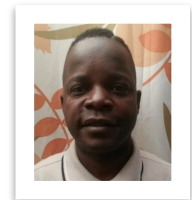
Sylvian BEDUER
Coordinateur Syndical Central
06.18.12.17.64



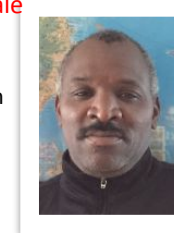
Kamal AKABLI
Délégué Syndical St Gilles
06.20.07.26.86
kamal.akabli@sfr.fr



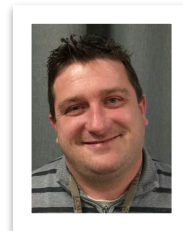
Nicolas GARDET
Représentant Section Syndicale
Sennece lès Mâcon
06.84.08.61.80
nicolas_gardet@carrefour.com



Christian BIATOULA
Délégué Syndical La Courneuve
06.02.38.86.56
christianbiatoula@hotmail.fr



Claude BITOR
Délégué Syndical
Combs la Ville
06.19.13.85.71
bitorcl123@aol.com



David BOULANGER
Délégué Syndical Crépy
06.07.81.01.97
david.boulanger12@sfr.fr



Nathalie CARTIAUX
Représentante Syndicale SQF
06.79.91.59.66
nathalie_cartiaux@carrefour.com

Vos Délégués



Geoffrey DEPECKER

Responsable Section Syndical
Vendin

06.24.21.91.64

depecker.geoffrey@neuf.fr



Frédéric FORNIELES

Délégué Syndical Salon

06.17.40.18.12

Fred13560@yahoo.fr

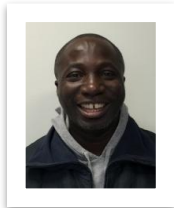


Arnaud CALOTIN

Responsable Section Syndical
St Vulbas

06.50.44.73.51

arnaudcalotin38@gmail.com



Henri Jacques GNAMIEN

Délégué Syndical Plaisance

06.19.35.39.64

henri.tarn@yahoo.fr



Christian LENEUTRE

Délégué Syndical Luneville



Guisepe INGORDINI

Délégué Syndical Salon

06.18.12.17.64

napoli-86@hotmail.fr



Miguel THOREVAL

Délégué Syndical Ploufragan

06.17.40.18.12



Antony LAGNEAU

Délégué Syndical Bourges

06.03.27.75.70

antony.lagneau@sfr.fr

Vos Délégués



Freddy BOULET

Délégué Syndical Aire / Lys

06.25.03.53.99



Olivier PARIS

Délégué Syndical Cholet

06.70.77.60.81

olive0423@orange.fr

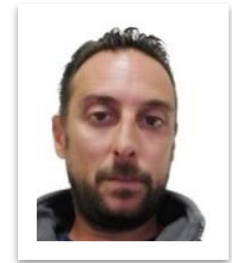


Françoise TARRAGA

Délégué Syndical Evry/Massy

06.30.28.57.51

francoise.tarraga@gmail.com



Benoit

Délégué Syndical CARPIQUET

06.30.54.76.83

focscarpiquet@hotmail.com



Douglas YELA MOKEMO

Délégué Syndical SGLA

06.63.69.53.83

douglasvela@yahoo.fr

Les congés

Alimentation des compteurs congés :

	Période d'acquisition	Période de Prise	
Congés payés	CP acquis "dit CP2"	du 1 / 06 /N-1 au 31 / 05 / N	du 1 / 06 /N au 31 / 05 / N+1
	CP en cours "dit CP1"	du 1 / 06 / N au 31 / 05 / N+1	du 1 / 06 /N+1 au 31 / 05 / N+2
⚠ Obligation de prendre 2 semaines consécutives entre le 1/05 et le 31/10			
Congés d'ancienneté	CA acquis "dit CA2"	10 ans = 1 j 15 ans = 2 j 20 ans = 4 j Date anniversaire d'entrée du salarié N-1	du 1 / 06 /N au 31 / 05 / N+1
	CA en cours "dit CA1"		du 1 / 06 /N+1 au 31 / 05 / N+2
JRC (hors Saint Vulbas, Crepy, Le Mans, Le rheu et Bourges)	Acquisition au 1/01/N pour tous les CDI employés et AM 37h (pas d'ancienneté requise) CDD = acquisition d'1/2 jour au terme de 6 mois de présence et 1 jour au terme d'un an de présence	Doit obligatoirement être pris sur l'année civile	
PIEC	En janvier suivant la présence de l'année N-1	Pas de date limite	
⚠ Ce compteur apparait en heures : 1 jour = 7 heures			
CET (Compte Epargne Temps)	Selon alimentation faite par le salarié Placement possible en 2 campagnes : - Mois de Mai - Mois de Décembre	Pas de date limite	
⚠ Délai de prévenance de 1 à 3 mois suivant la durée demandée			
RCN (Repos Compensateur de Nuit)	Si réalisation d'heures de nuit sur l'année civile : 260 h de nuit => 1 jour 560 h de nuit => 2 jours au delà de 820 h => 3 jours	Délai légal de prise dans les 6 mois de l'acquisition	
RCR (Repos Compensateur de Récupération)	En fonction des heures supplémentaires réalisées et conformément à la demande du salarié de récupération Ce compteur ne peut donc en aucun cas être négatif	Pas de date limite Possibilité de positionner ces heures dans le CET, mais pas de paiement, x ² x ²	

Les congés



Les congés spécifiques encadrement



	Période d'acquisition	Période de Prise
JRTT (Agent Maitrise - Cadre)	Acquisition au mois de janvier 14 jours avec diminution de l'acquis mensuellement au prorata des absences minorantes	Prise possible au fil de l'acquisition Du 1 / 01 / N au 31 / 12 / N
Doivent obligatoirement être soldés au 31/12/N encadrement compris		
JRTT (Employés SAINT VULBAS, Crepy, Le Mans, Le Rheu et Bourges)	Acquisition au mois de janvier 5 jours avec diminution de l'acquis mensuellement au prorata des absences minorantes	Prise possible au fil de l'acquisition Du 1 / 01 / N au 31 / 12 / N
Doivent obligatoirement être soldés au 31/12/N encadrement compris		
JRTT (employés définis par accord) => NIMES	Génération d'heures sur les semaines dites hautes = 38h TTE au lieu de 35H	
JRTT (employés définis par accord selon service) => Carpiquet	Génération 0h18 minutes par jour = 36h30 minutes TTE au lieu de 35H	
Jours exceptionnels (fête locale, pont payé ...etc....) Sennece, Vendin, Aire, SGLA, Combs, Lunéville	Année civile	

Les congés

Explicatif alimentation du compteur CET

Définition : CET = Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés non rémunérés dont les modalités d'exercice sont fixées par la législation du travail : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ainsi que des congés instaurés par accord au sein de la société CARREFOUR SUPPLY CHAIN.

Le placement est mensuel

Placement de **13 jours maximum** par an et selon les compteurs possibles :

Pour information : il n'y a pas de limite de plafond pour les salariés ayant plus de 55 ans (à l'exception des CP qui restent plafonnés à 5 quelque soit l'âge)

ou selon circonstances exceptionnelles ou retour de congés maternité dans l'impossibilité De solder les droits à congés payés. Ces conditions sont validées par le DRH Région

Placements	Employés	Agents Maitrise	Cadres
CONGES PAYES	5CP Acquis maximum		
CONGES D'ANCIENNETE	CA Acquis		
PIEC	Au maximum du plafond de CET	-	-
JRC	1 jour	1 jour AM 39h non concerné	-
Repos Compensateur de Remplacement	Au minimum 3h30 et		
RCR	Au maximum du plafond de CET		
Repos Compensateur Légal	Au minimum 3h30 et		
RCL	Au maximum du plafond de CET		
JRTT	-	5 jours maximum	



Les NAO peuvent venir améliorer l'alimentation du compteur CET

Les congés



Explicatif alimentation du compteur PIEC

Définition : PIEC : Plan Individuel d'Epargne Congés

Le plan individuel d'épargne congés consiste en l'octroi de jours de congé supplémentaires en fonction du niveau de présentisme constaté. Le nombre d'heures acquises est subordonné à une présence constante pendant l'année. L'année de référence étant l'année civile.

Ce compteur est alimenté chaque année pour les CDI employé et Agent de maîtrise, présent toute l'année N-1 au mois de janvier,

Toutes les absences donnent lieu à minoration, à l'exception :

- des congés payés,
- des absences pour exercice du mandat de représentant du personnel,
- des jours de congé formation et congé d'éducation ouvrière,
- des jours d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, ainsi que les absences liées à un mi-temps thérapeutique suite à un accident du travail
- des congés maternité et paternité,
- des jours d'absence pour circonstances de famille prévus par la C.C.N. ou le Programme Social cible,
- des absences dues à la force majeure.
- les absences pour accident de trajet
- les absences liées à une hospitalisation dans des conditions qui autorisent le patient à rejoindre sa résidence le jour même (chirurgie ambulatoire, soins ambulatoires au sens du code de la santé publique = art. 712-2-1).
- les absences pour hospitalisation (au sens de la convention collective) ainsi que pour convalescence y faisant suite
- les absences pour prise de jours de réduction du temps de travail, jour de repos complémentaire et jour de repos complémentaire spécifique;
- les absences pour prise de jours de compensation du temps d'habillage

Jours d'absence par exercice	Nombre d'heures acquises au terme de l'exercice
0	35 heures
1	32 heures
2	26 heures
3	18 heures
4	14 heures
5	11 heures
6	11 heures
7	11 heures
8	7 heures
9	7 heures
10	7 heures
11	4 heures
12	4 heures
13	4 heures
14	4 heures
15	0
>15	0

* Le personnel à temps partiel acquiert un nombre d'heures de congés PIEC au prorata des heures contractuelles aux dates de chacun des arrêtés de paie de référence,

* Personnel entré ou en départ retraite en cours d'année :

Il est offert la possibilité d'acquérir des heures calculés au prorata du temps de présence. La période de référence pour le calcul du nombre d'heures acquises démarre à compter du 1er de chaque mois, pour le personnel entrant.

Dans le cadre d'une sortie pour départ à la retraite le nombre d'heures acquises est arrêté au 31 du mois de son départ.

Les congés

Prise des jours de PIEC :

Les congés peuvent être :

- soit pris au cours de l'année suivant leur acquisition :

Ces congés se prennent en accord avec le chef d'établissement ou, le supérieur hiérarchique. La demande doit être faite, au moins 15 jours avant la date du départ.

- soit capitalisés :

Les congés capitalisés pourront être pris à tout moment, en cours ou en fin de carrière. Le salarié devra faire la demande de mise en congé, trois mois avant la date choisie, et obtenir l'accord de son directeur d'établissement ou de son supérieur hiérarchique.

En cas de départ de l'entreprise, les congés acquis au titre du Plan Epargne Congé feront l'objet du versement d'une indemnité compensatoire correspondant au nombre de jours acquis, calculés sur la base du dernier salaire.

Rappel des règles pour les congés payés :

- Obligation de prise de 12 jours consécutifs :

Il pourrait être reproché à l'employeur, un accident survenu à un salarié qui n'aurait pas bénéficié de 12 jours de congés consécutifs, délai jugé raisonnable pour un repos suffisant.

Même si le salarié fournit un courrier mentionnant qu'il ne souhaite pas poser 2 semaines d'affilée, cela ne dédouanera pas l'employeur.

- Prise de 4 ou 5 semaines consécutives :

La prise de 4 semaines de congés consécutives peut être acceptée.

Exception : si le salarié est étranger, il a droit à prendre 5 semaines d'affilée, mais ce n'est en rien une obligation. L'employeur est en droit de refuser.

- modification des dates de congés payés :

Si vous souhaitez modifier les dates de congés que vous aviez planifiés et affichés : c'est possible, à condition de prévenir le salarié au minimum 1 mois avant sa date de départ.

Pour rappel : Le 1er avril, les plannings de congés doivent être affichés.

- Obligation de solder ses compteurs congés au 31 05 N :

Si au 31 mai, les congés ne sont pas pris, ils seront perdus, sauf cas particuliers : Cas particuliers : Le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés avant le 31 mai, parce qu'il est en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle : les congés payés sont basculés dans un compteur, appelé CP3, qui doit être soldé **avant le 31/05 de la période en cours.**

Les congés



- Informations complémentaires :

Le salarié tombe malade pendant ses CP : Le salarié a débuté son absence par des CP, ils sont donc maintenus.

Le salarié tombe malade avant son départ en CP : l'absence débute par un arrêt, le salarié peut demander le report de ses CP, et leur prise à la suite de son arrêt de travail.

Le salarié en CP pendant son préavis : Le préavis est alors suspendu et reprend à l'issue des CP

Absences réduisant les CP:

• Si un salarié a été en absences non payées : ses droits à congés seront réduits.

Le compteur CP "écoulés" doit faire apparaître un solde au 14/12 N de 12 jours maximum

Les Absences Autorisées

Les Absences Autorisées pour Evènements Familiaux



Mariage, Pacs, Baptême

Mariage ou PACS du salarié	1 Semaine	Ancienneté > ou = à 9 mois
Mariage ou PACS du salarié	4 jours	Pas de condition d'ancienneté
Mariage d'un descendant	2 jours	Ancienneté > ou = à 9 mois
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois
Naissance d'un enfant	3 jours	Ancienneté > ou = à 9 mois
Baptême d'un enfant	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois
Communion solennelle	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois

Divers



Don de plaquette sanguine	1 jour	Pas de condition d'ancienneté requise
Don de moelle osseuse	3 jours	Pas de condition d'ancienneté requise
Déménagement	2 jours / an	Ancienneté > à 1 an
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 jour	Collaborateur CDI uniquement Pas de condition d'ancienneté requise
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Naissance de 2 enfants ou plus	4 jours	
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours / an	Pas de condition d'ancienneté requise - Jours octroyés par enfant à charge concerné - Valable à chaque survenance d'un handicap
Départ anticipé journalier femme enceinte	30 min par jour à compter du 1er jour du 4ème mois de grossesse	Réduction d'horaire à l'arrivée ou au départ, sur présentation d'un certificat médical attestant la grossesse
Rentrée scolaire : - Entrée à la crèche - Première année de maternelle - Entrée au cours préparatoire - Entrée en 6ème	3h de temps travail effectif	Valable uniquement - le 1er jour de la rentrée ou sortie scolaire - aux salariés travaillant sur les horaires comprenant l'un de ces 2 moments. - la demande doit être faite au préalable
Démarche de reconnaissance de travailleur handicapé + rdv médicaux	6 journées par an	- sur présentation de justificatif (convocation à la commission), - Démarches médicales liées à la situation de handicap

Les Absences Autorisées

Décès



Décès du conjoint, concubin, pacsé	1 semaine	Pas de condition d'ancienneté requise	Possibilité de décaler la prise de jours de décès de 15 jours maximum, <u>Selon le délai de rapatriement du défunt sur les lieux des obsèques</u> Concernant tous les jours octroyés en cas de décès, si l'évènement nécessite 1 déplacement > ou = à 500km aller/retour du domicile => 1 journée supplémentaire d'évènement familial sera accordée
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou de plus de 25 ans lui-même parent, ou personne à charge effective et permanente.	7 jours		
Décès d'un enfant de + 25 ans	5 jours		
Congès de Deuil d'un enfant de - 25 ans	8 jours		
Décès du père ou de la mère du salarié	1 semaine		
Décès d'un beau parent (parents du conjoint, concubin, pacsé) (Conjoint du père ou de la mère du salarié)	3 jours		
Décès du frère ou de la sœur du salarié	3 jours		
Décès du grand parent du salarié	2 jours		
Décès d'un petit enfant du salarié	3 jours		
Décès d'un oncle ou d'une tante du salarié	3 jours		
Décès d'un beau-frère, belle-sœur	1 jour		
Décès d'un gendre ou d'une belle fille/ ou beau fils ou fille	3 jours		
Décès d'un grand parent du conjoint, concubin, pacsé	1 jour		



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
"Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
Elles devront être prises au moment des évènements en cause."

Pour tous les décès, si l'évènement nécessite un déplacement supérieur ou égal à 500 km aller/retour du domicile : **1 jour supplémentaire accordé.**



Les Absences Autorisées

Absences pour le père :

Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 jour	Collaborateur <u>CDI uniquement</u> Pas de condition d'ancienneté requise
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Naissance de 2 enfants et plus	4 jours	Pas de condition d'ancienneté
Congé paternité et accueil de l'enfant	25 jours	Jours calendaires (samedi et dimanche compris)
Congé paternité et accueil de l'enfant (pour naissances multiples)	32 jours	4 jours doivent être obligatoirement prise à la suite des 3 ou 4 jours employeur + Prise impérative dans les 6 mois qui suivent la naissance
Prolongation du congé paternité et accueil de l'enfant	Durée de l'hospitalisation ou 30 jours maxi	En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance de l'enfant dans une unité de soins spécialisés

Absences pour la mère ou le père :

<u>Congé parental d'éducation</u>		
- Naissance d'un ou 2 enfants - Adoption d'un ou 2 enfants de moins de 3 ans	1 an renouvelable 2 fois	Dans la limite des 3 ans de l'enfant
- Naissance d'au moins 3 enfants - Adoption simultanée au moins 3 enfants	1 an renouvelable 5 fois	- Naissance : limité à l'entrée en maternelle - Adoption : limité au 6ème anniversaire de l'enfant
- Adoption d'un ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an non renouvelable	

Les Absences Autorisées

Diverses absences légales

Congé de proche aidant	maxi 3 mois (le congé peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié)	Ce congé permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée. Celui-ci est indemnisé par la CAF. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920
Congé de solidarité familial	3 mois renouvelable une fois	Ce congé permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être indemnisé par la CPAM (sous conditions) et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767
Don d'ovocytes		Absences autorisées : - pour se rendre aux examens - pour se soumettre aux interventions pour la stimulation ovarienne et au prélèvement
PMA (procréation médicale assistée) Absence de la salariée		Absences autorisées pour les actes médicaux. (la durée de l'absence est égale aux heures nécessaires pour le rendez-vous + le temps du trajet aller retour et au maximum une journée)
PMA (procréation médicale assistée) Absence pour le partenaire/conjoint(e)/concubin(e)	3 absences	Absences autorisées pour 3 des actes médicaux. (la durée de l'absence est égale aux heures nécessaires pour le rendez-vous + le temps du trajet aller retour et au maximum une journée)



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

*Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
"Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
Elles devront être prises au moment des évènements en cause."*


Pour tous les décès, si l'évènement nécessite un déplacement supérieur ou égal à 500 km aller/retour du domicile : **1 jour supplémentaire accordé,**

Les Absences Autorisées

Absences liées aux enfants


Absences pour visites prénatales		Autorisation d'absence pour les 8 examens médicaux obligatoires si impossibilité de s'y soumettre en dehors des heures de travail
Congé maternité		
	16 semaines	Postnatal = 6 semaines Prénatal = 10 Semaines
A partir du 3ème enfant	26 semaines	Postnatal = 8 semaines Prénatal = 18 Semaines
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 jour	Collaborateur CDI uniquement Pas de condition d'ancienneté requise
Prolongation du congé paternité et accueil de l'enfant	Durée de l'hospitalisation ou 30 jours max	En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance de l'enfant dans une unité de soins spécialisés

Enfant malade (fiscalement à charge)

Enfant de moins de 16 ans 	4 jours (et 2 jrs à récupérer) Ces absences peuvent être prises en 1/2 journée	Pas de condition d'ancienneté requise, le nombre de jour est octroyé <u>pour chaque enfant à charge</u> et par année civile	Mention obligatoire : "la nécessité d'un parent au chevet de l'enfant et du nombre de jours"
--	---	---	--

Les Absences Autorisées

Hospitalisation

Hospitalisation conjoint, concubin, pacsé, enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire) 	2 heures par jour (maxi 21 h par an)	Collaborateur CDI – CDD Ancienneté >= à 1 an Les heures peuvent être prises en journée complète ou 1/2 journée dans le cas d'une hospitalisation d'une nuit minimum
Hospitalisation conjoint, concubin, pacsé ou enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire) HO à + de 50 kms aller/retour du domicile	3 heures par jour (maxi 28 h par an)	Les heures peuvent être prises en journée complète ou 1/2 journée dans le cas d'une hospitalisation d'une nuit minimum
Hospitalisation Ambulatoire d'un enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire)	1/2 journée par an	Cette 1/2 journée est à déduire du crédit d'heures annuelles octroyées en cas d'hospitalisation
Hospitalisation et convalescence enfant < à 12 ans Fiscalement à charge, y compris famille recomposée	6 jours par an	Pas de condition d'ancienneté requise
Hospitalisation et convalescence enfant de 12 ans à < à 16 ans Fiscalement à charge, y compris famille recomposée	2 jours par an (et 4j à récupérer)	le nombre de jour est octroyé <u>pour chaque enfant à charge</u>

Absences pour Rentrée scolaire :

<ul style="list-style-type: none"> - Entrée à la crèche - Première année de maternelle - Entrée au cours préparatoire - Entrée en 6ème 	3h de temps travail effectif	Valable uniquement - le 1er jour de la rentrée ou sortie scolaire - aux salariés travaillant sur les horaires comprenant l'un de ces 2 moments. - la demande doit être faite au préalable
--	------------------------------	--

Les Médailles du travail

Cette distinction honorifique est destinée à récompenser l'ancienneté acquise par les collaborateurs lors de leur parcours professionnel chez un ou plusieurs employeurs ainsi qu'au sein de notre Groupe CARREFOUR.

1. Promotions

Deux promotions annuelles pour les médailles sollicitées auprès des préfetures :

1 janvier et 14 juillet

C'est à ces dates que l'ancienneté doit être acquise pour pouvoir prétendre à la médaille demandée.

Exemple : un salarié demande la médaille d'or à la promotion du 14 juillet. A la date du 14 juillet il doit avoir comptabilisé au minimum 35 ans de travail. Le salarié doit également être en mesure de fournir les preuves (certificats de travail, bulletins de salaire...etc...) de ces 35 années de travail.

Les dates limites de dépôts des candidatures en préfecture sont fixées au 1er mai pour la promotion du 14 juillet et au 15 octobre pour la promotion du 1er janvier.

Deux promotions annuelles pour les médailles ANIA : 15 Juillet et 15 décembre

Rappel des dates limites de réception des dossiers pour l'ANIA :

- avant le 30 SEPTEMBRE pour la promotion du 15 DECEMBRE (livraison 1^{ère} quinzaine de décembre)
- avant le 30 MARS pour la promotion du 15 JUILLET (livraison 1^{ère} quinzaine de juin)

2. Liste des médailles :

Les médailles du travail suivantes, *délivrées par les Préfectures*

Médailles	Ancienneté minimum acquise chez un autre ou plusieurs employeurs	Ancienneté minimum acquise au sein du Groupe
Argent	20 ans	13 ans
Vermeil	30 ans	20 ans
Or	35 ans	23 ans
Grand or	40 ans	26 ans


La médaille ANIA, *délivrée par l'Association Nationale des Industries Agro-alimentaires*

Médailles ANIA	Ancienneté minimum acquise (dans l'agro alimentaire)	Ancienneté minimum acquise au sein du Groupe
Bronze	10 ans	Pas de notion puisque pas de gratifications
Vermeil	30 ans	
Argent	20 ans	13 ans

Les Médailles du travail

3. Gratifications :

- l'ancienneté correspondant à la médaille souhaitée doit être acquise. Cette ancienneté est calculée à la date de remise de la médaille.
- la gratification, remise avec cette médaille, est octroyée au collaborateur qui a travaillé au moins les 2/3 de sa carrière professionnelle dans le Groupe CARREFOUR.

Médailles		Gratifications
ANIA (20 ans)		612 €
Argent		847 €
Vermeil		1061 €
Or		1214 €
Grand or		1439 €

La gratification de la médaille a lieu pendant l'année de son acquisition.

Exemple : un salarié qui demande sa médaille des 20 ans pour ses 23 ans de travail, percevra la gratification qui lui était due 3 ans plus tôt.

4. Constitution du dossier :

- Chaque dossier doit être complet pour sa prise en compte
- = Copie de tous les certificats de travail
- = Copie de la carte d'identité ou passeport
- = dossier signé par le salarié
- = Signature de la mairie

Attention, beaucoup de préfetures sollicitent aujourd'hui des dossiers dématérialisés, réalisés directement sur leur site.

Les Primes

1. La Prime de Vacances :

Bénéficiera de la prime de vacances l'ensemble des salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois continus au 30 juin de l'année.

La prime est calculée sur 12 mois. Les Salariés exerçant leur activité à temps partiel ou quittant l'entreprise en cours d'année voient cette prime calculée au prorata de leur temps de présence.

Le versement intervient sur la paie du mois de juin, ou lors du STC en cas de départ de l'entreprise.

Montant de la prime de vacances :

Employé : 1 050,00 €

Agent Maîtrise et cadres : 1 200,00 €

Condition d'obtention :

Toutes les absences seront minorantes à l'exception des événements suivants :

- Naissance, mariage / PACS du salarié et/ou de son enfant
- Toute absence pour cause de Décès
- Hospitalisation du conjoint du salarié et de son enfant (y compris hospitalisation ambulatoire)
- Congés maternité ou paternité
- Congés payés et congés d'ancienneté, RTT, PIEC, CET
- Heures de récupération, repos compensateur (remplacement, légal ou de nuit)
- Mandat représentatif ou désignatif
- Déménagement (personnel et/ou professionnel)
- Recherche d'emploi
- Formation professionnelle continue / Formation économique et syndicale
- Accident de travail, de trajet, maladie pro ou hospitalisation donnant lieu à un complément employeur
- Mi temps thérapeutique pour cause de maladie, maladie pro, Accident du travail
- Don de plaquettes et/ou de moelle osseuse
- Les absences pour visites prénatales obligatoires

Aussi, en cas d'absence, autres que celles rappelées ci-dessous, le montant cible de la prime vacances est réduit à raison de 1/360^{ème} par jour d'absence au cours de la période de référence, La période de référence correspond aux douze derniers mois précédant l'arrêt de paie du mois de juin.

2. La Prime Annuelle

Une prime annuelle est attribuée à tout salarié pouvant justifier d'au moins six mois d'ancienneté au dernier jour du semestre considéré.

Elle est versée en deux fois :

- au 30 juin : acompte de 50% du montant (calculé avec les éléments connus de janvier à juin)
- au 31 décembre : le solde (*un acompte de 75% du solde est versé au 10 décembre*)

Le montant de cette prime sera égal, pour un salarié qui n'aurait pas fait l'objet d'absences, à 100% du salaire brut de référence **du mois de novembre de l'année en cours**

Les Primes



Intégrant uniquement les rubriques suivantes :

- Le salaire Brut de base pause payée,
- Les rubriques : « complément de base », « complément salarial », « prime de salissure », « prime fixe harmonis », dès lors qu'elles sont versées tous les autres mois de l'année considérée (entre janvier et novembre) ;
- Les heures supp payées de novembre, à condition que le salarié ait été amené à accomplir des heures supplémentaires payés sur au moins 9 mois de l'année considérée sur la période de janvier à novembre ;
- Les heures Temps complets 100% (Hrs TC 100%) à condition que le salarié ait été amené à accomplir ces heures payées sur au moins 9 mois de l'année considérée sur la période de janvier à décembre ;
- Les majorations, avec les pauses payées y afférentes, au titre des heures de nuit, des dimanches et des jours fériés, ainsi que la prime de froid négatif,
- Ainsi que les rubriques suivantes : « prime fixe », « complément salarial, « prime de remplacement », « prime fixe CMU »

Absences non minorantes :

Les absences, autres que celles définies ci-dessous, constatées sur la période des recueils de paie de janvier à décembre de l'année, entraîneront un abattement de 1/360^{ème} de la prime annuelle par jour d'absence.

Ne sont pas considérées comme absences minorantes :

- les absences pour mandat représentatif ou syndical	- les absences pour recherche d'emploi
- les absences pour CP - CA - JRTT - CET - PIEC - JRC	- les absences pour congés maternité - congés paternité
- les absences pour Repos compensateur (RCN - RCR)	- les absences autorisées pour circonstances de famille
- les absences pour soigner un enfant malade	- les absences diverses autorisées dans la limite de 10 j par an
- les absences pour hospitalisation conjoint ou enfants	- les absences pour grève
- les absences pour :	
- maladie - maladie hospitalisation	} pour la période ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise
- accident du travail - trajet	
- maladie professionnelle	

3. Les Primes de diplômes

A titre d'encouragement, afin de favoriser l'employabilité des collaborateurs et de prendre en compte leur engagement et leur investissement en termes de formation, une prime de diplôme est allouée :

Diplôme	Gratification
Certification CNAM cléa	228 €
CQPI - BEP - CAP - CQP prép. de cde	346 €
BAC - CQP animation op. entrepôt	372 €
BTS - DUT - CQP managemt op. entrepôt	424 €
Licence - Licence maner pro. Logistique	454 €
Master	485 €

Les Primes

Le diplôme obtenu n'a pas forcément à avoir un lien avec le poste de travail du salarié, pour autant, ce diplôme doit forcément être en lien avec un des métiers de l'entreprise.
Par ailleurs, les frais de scolarité pourront être pris en charge dans la limite de **254 €** et sous réserve de l'agrément de la formation par le Ministère de l'Education Nationale.
Cette prise en charge interviendra en fin d'année scolaire ou de cycle, sous réserve de justifier des dépenses d'inscription et de la présence continue aux cours.
Une participation aux frais de documentation pourra également, suivant les mêmes conditions, être consentie sur justificatifs et dans la limite de **197 € par an**.

Cette prime n'est pas dû aux salariés en alternance ou en stage, qu'ils soient en CDD ou en CDI

4. La Prime de Remplacement :

Depuis 2016 une prime de remplacement a été mise en place :

Bénéficiaires : Agent de maîtrise niveau 5 et 6

Conditions d'obtention :

- remplacer un collaborateur de **niveau hiérarchique supérieur**
- remplacement d'au moins **3 semaines continues**

Montant de la prime : 50 € par semaine de remplacement

5. La Prime Formateur Interne / Tuteur

La Prime Formateur :

Les formateurs internes (ayant suivi la formation "formateur") réalisant des formations bénéficieront :

- **10€** par jour de formation (*hors CACES 3 5*)
- **12 €** par jour de formation CACES 3 et/ou 5

Ces montants seront proratisés selon la durée de la formation (si inférieure à 7h), et sont valables quelque soit le nombre de personnes formées.

La prime doit être versée sur la paie du mois de référence (selon le calendrier de paie défini chaque année).

Les formateurs bassins et les formateurs internes "non occasionnel" ne sont pas éligibles à cette prime.

La prime tuteur alternant / CQPI :

Sont bénéficiaires de la prime tuteur, tous salariés ayant suivi la formation tuteur et étant désignés formellement sur les formulaires CERFA prévus à cet effet.

- Le montant de la prime est de **110€** pour une période de formation égale à 12 mois.
- Si le tutorat est sur une période inférieure à 12 mois, la prime sera proratisée.
- Si le tutorat est sur une période supérieure à 12 mois, un premier paiement sera effectué au terme des 12 mois, le solde sera versé au terme de la formation et au prorata du nombre de mois de formation.

Les Primes



- Ce montant est versé autant de fois que le salarié est tuteur dans l'année .
- Le versement de la prime tuteur s'effectue le mois suivant la fin de formation.

6. La Prime D'astreinte

Les astreintes consistent pour un salarié à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise – en principe par téléphone – en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement . Le temps d'intervention lié à une astreinte, ainsi que le temps de trajet aller et retour pour se rendre sur site, sont considéré comme du **temps de travail effectif** .

Ce temps est rémunéré comme tel, s'il y a lieu, avec des majorations pour heures supplémentaires. Si l'intervention est effectuée entre 21h et 6h, les majorations pour heures de nuit doivent être rémunérées comme telles.

-Contreparties financières :

	Montant de la prime pour une astreinte incluant un jour férié	Montant de la prime pour une astreinte sans jour férié
1 jour (24H)	26,00 €	16,00 €
1 week-end	52,00 €	38,00 €
1 semaine (hors week-end)	94,00 €	70,00 €
1 semaine (week-end)	152,00 €	120,00 €

Il est noté que le montant de la prime d'astreinte est majoré si la période comprend un jour férié.

Il est rappelé que toute intervention pendant la période d'astreinte ainsi que le temps de déplacement sont considérés comme du temps de travail et rémunérés comme tel pour le nombre d'heures de travail réellement effectuées. Les éventuels frais de déplacement engagés par le personnel d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

7. La Prime « task force »

Cette prime d'un montant de 180€ brut par semaine est mise en place, lors des NAO 2020, sur demande de FO :

Bénéficiaires : - Tous collaborateurs

Conditions d'obtention :

- Etre volontaire
- Intervenir à la demande de la direction
- amener le collaborateur à se déplacer sur un entrepôt pendant au moins une semaine et le contraignant de découcher

Dispositions Sociales

Monétisation CET :

Dans le cadre des NAO 2017 la monétisation **par placement au PEG/PERCO de 20 jours de CET maximum et/ou monétisation de 30 jours de CET par financement de l'Entreprise** est possible.

Ce dispositif est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant **un an d'ancienneté au mois de monétisation tout au long de l'année**,

1- Monétisation du CET au PEG :

La possibilité de monétiser **20 jours** issus du Compte Epargne Temps dans le PEG est offerte.

Valorisation du CET sur le PEG :

Montant brut intégré dans la rémunération brute :

(salaire de base / 22 x nombre de jours)

Ce montant est soumis à l'ensemble des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Le montant retrouvé sur le compte PEG = **environ 75% de la valeur brute**.

Tout placement sur le PEG engendre un abondement de 20% par l'entreprise sur le montant investi (hors CSG/CRDS) Pour rappel, le montant total (y compris CET dans le PEG *) des placements sur l'épargne salariale

sont limités à 25% de la rémunération brute annuelle.

** Dans le cadre du CET, seul le placement de jours dans le fonds CARREFOUR ACTIONS n'entre pas dans la limite de ce plafonnement.*

2- Monétisation du CET au PERCOL :

La possibilité de monétiser **20 jours** issus du Compte Epargne Temps dans le PERCOL est offerte.

Valorisation du CET sur le PERCOL :

Montant brut intégré dans la rémunération brute :

(salaire de base / 22 x nombre de jours) **Dans la limite de 10 jours**, le montant placé au PERCO est exonéré en partie de cotisations sociales, à l'exception de l'assurance chômage, la retraite complémentaire et prévoyance, la CSG et de la CRDS, et est exonéré d'impôt sur le revenu.

Au delà des 10 premiers jours, le montant est soumis à l'ensemble des cotisations et à l'impôt sur le revenu.

Le montant retrouvé sur le compte PERCO pour les 10 premiers jours

= **environ 92% de la valeur brute**.

Au delà des 10 premiers jours, le montant retrouvé sur le compte PEG

= **environ 75% de la valeur brute**.

Tout placement sur le PERCO bénéficie d'un abondement de :

- 100% pour les 300 premiers Euros
- 50% de 300 à 2 000 Euros
- 25% au delà de 2 000 Euros



L'abondement tient compte des éventuels versements volontaires réalisés en plus des placements CET sur le PERCO.

Dispositions Sociales

Le placement du CET dans le PERCO n'entre pas dans la limite de plafonnement de 25 % de votre rémunération brute annuelle.

3- Monétisation du CET par financement de l'entreprise :

La possibilité de **demande le paiement de 25 jours** placés sur le CET est offerte.

Valorisation du CET par financement direct :

Montant brut intégré dans la rémunération brute :

(salaire de base / 22 x nombre de jours)

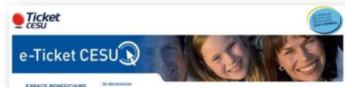
Ce montant est soumis à l'ensemble des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Monétisation Heures de PIEC - NAO 2025 :

CARREFOUR offre la possibilité à ses salariés de monétiser ses heures au titre du compteur PIEC. Les heures de PIEC concernées sont celles acquises jusqu'au 1er janvier de l'année N et au maximum du solde disponible au moment de la demande de monétisation. Cette disposition est en vigueur sur toute la durée de validité de l'accord NAO 2025.

Chèques CESU

Les chèques CESU - NAO 2025 :



1- Bénéficiaires :

Le bénéfice des chèquiers CESU est réservé aux collaborateurs :

- titulaires d'un contrat à durée indéterminée
- d'une ancienneté minimale d'un an au moment de la commande, quelque soit le carnet commandé,

Dans l'accord "contrat égalité professionnelle groupe" tous les salariés peuvent bénéficier de CESU garde d'enfant :

- s'ils ont à leur charge fiscal, au moins un enfant de moins de 6 ans
- s'ils ont à leur charge fiscal, un enfant handicapé de moins de 16 ans nécessitant une garde à domicile ou hors domicile

Dans l'accord "handicap" (valable de 2024 à 2026) chaque collaborateur en situation de handicap peut bénéficier de CESU d'un montant de 200€.

2- Date de commandes :

Les commandes de chèques CESU peuvent être réalisées tous les mois via le site.

La participation salarié sera prélevé le mois de la commande. :

Vignette Portail RH



<https://chrom-portal.fr.carrefour.com/portailrh/>

Lien direct internet

OU



<https://beneficiaire-ticket-cesu.edenred.fr>

3- Carnet CESU disponible :

Le carnet CESU Handicap

Le montant de ce carnet est revalorisé à hauteur de **550 euros**.

Ce carnet a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap et

les salariés ayant des enfants reconnus handicapés et fiscalement à charge,

- aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc)

- la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris par une assistante maternelle)

- les cours de soutien scolaire

Conformément à l'accord GROUPE « Egalité Femmes – hommes » signé le 09/03/2020 et pendant la durée de l'accord le montant est porté à 650€ lorsque le salarié à un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans,

Chèques CESU



-Le carnet CESU toutes prestations

Le montant de ce carnet est de **400 euros** et permet, aux salariés, de financer :

- aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc)

- la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris par une assistante maternelle)

- les cours de soutien scolaire

Conformément à l'accord GROUPE « Egalité Femmes – hommes » signé le 09/03/2020 et pendant la durée de l'accord le montant est porté à 500€ lorsque

le salarié à un enfant à charge de moins de 6 ans,

4- Prise en charge :

CARREFOUR Supply Chain propose un carnet CESU par an et par salarié subventionné à hauteur de 50% par l'entreprise.

Les 2 dispositifs ne sont pas cumulables => un seul carnet par an et par salarié.

L'entreprise prendra en charge le chéquier à hauteur de 50 % de sa valeur faciale, sauf pour les CESU de 200€ octroyé au titre de l'accord sur le développement, l'insertion et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi, pour lequel la prise en charge de l'entreprise est de 100% sur ce complément,

5- Participation salarié / prélèvement sur salaire :

Chaque salarié bénéficiaire d'un carnet CESU a la possibilité d'effectuer son paiement selon la modalité suivante :

- Au comptant sur la paie de juin, pour les commandes de mai sur la paie de décembre (pour les commandes de novembre)

- En maximum 5 mensualités (à partir du mois suivant la commande => juin ou décembre)

Les indemnités transport

Les indemnités transport sont calculées en fonction de zones kilométriques définies comme suit :

- le salarié doit obligatoirement avoir rendu son attestation transport annuelle
- Doit obligatoirement être joint à l'attestation transport une copie de carte grise, ou attestation d'assurance en cours de validité pour les véhicules pour lesquels aucune carte grise ne peut être délivrée
- le nombre de kilomètres correspond à la distance que le salarié parcourt pour un aller entre son domicile et le site
- le calcul de ce kilométrage doit être effectué sur le site "viamichelin" avec la notion du trajet le plus court*

* le fait que le salarié n'utilise pas ce parcours pour se rendre à son poste n'a pas d'importance, il s'agit de la référence pour définir la zone et donc l'indemnité transport à laquelle il peut prétendre.

Montant des indemnités kilométriques :

Zone 1	Inférieur ou égal à 5 Kms	1,135 €	<u>Par Jour Travaillé</u>
Zone 2	De 5,1 à 10 kms	1,819 €	
Zone 3	De 10,1 à 15 kms	2,228 €	
Zone 4	De 15,1 à 20 kms	2,622 €	
Zone 5	De 20,1 à 25 kms	2,992 €	
Zone 6	De 25,1 à 30 kms	3,533 €	
Zone 7	De 30,1 à 45 kms	4,168 €	
Zone 8	De 45,1 à 70 kms	6,728 €	
Zone 9	De plus de 70,1 kms	7,167 €	

Indemnité Transport Vélo :

- 0,20€ par Km sur la base d'un trajet aller domicile – lieu de travail ; plafonné à 16,60€ par mois

Les indemnités repas

- La prime panier :

Les collaborateurs travaillant sur des horaires postés bénéficient de primes panier :
généralisé à partir de 5h de TTE par jour

Indemnité Panier	5,63 euros
------------------	------------

- Le ticket restaurant :

Les collaborateurs travaillant sur des horaires discontinus bénéficient de tickets restaurant* : :
généralisé à partir de 5h de TTE par jour

Part Patronale (=60% de la valeur faciale)	5,63 euros
--	------------

* attention les collaborateurs disposant d'une cantine sur site ne bénéficient pas de tickets restaurant

L'indemnité nettoyage

- 12€ pour les entrepôts frais
- 14€ pour les entrepôts surgelés

La Carte PASS

LA REMISE SUR ACHATS POUR TOUS, ET MA CARTE PASS REMBOURSÉE

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain poursuit son objectif d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs, et notamment auprès des entreprises du Groupe Carrefour pour lesquelles la vente et la prestation de services sont le cœur d'activité. C'est dans ce cadre qu'a été pensé le dispositif permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe.

Dans quelles enseignes puis-je en bénéficier ?

Les salariés concernés bénéficient de 10 % (de remise sur les achats effectués et payés par Carte Pass, ou Carte Pass Mastercard, dans les périmètres suivants :

- Les magasins CARREFOUR HYPER
- Les magasins CARREFOUR MARKET (y compris drive adossé et drive solo) ;
- CARFUEL;
- CARAUTOROUTE ;
- CARMA
- BILLETTERIE ;
- VOYAGES (hors site en ligne et agences franchisées) ;
- SPECTACLES (hors site en ligne) ;
- PROXI (magasins intégrés) ;
- CARREFOUR.FR ;
- CARBURANT dans les magasins intégrés.



Aussi, à titre temporaire et jusqu'au 31 Mars 2026 inclus, le montant de la remise sera revalorisé à hauteur de 12% dans la limite de 12000€

Existe-t-il une limite financière à la remise sur achats ?

Le montant d'achats est plafonné à 12 000 euros sur l'année civile. La remise ainsi accordée peut donc s'élever à 1 200 euros par an.

Cotisation annuelle :

Les collaborateurs éligibles à l'octroi d'une carte Pass, bénéficieront du remboursement de la cotisation annuelle de la Carte Pass, quel que soit le type de carte choisi, sur la base de la cotisation standard, ainsi que la seconde carte libellée au nom de leur conjoint, également sur la base de la cotisation standard.

Remise supplémentaire au mois de décembre :

En complément de la remise de 10%, pour les achats réalisés sur le mois de décembre 2025, une remise supplémentaire de 5% est accordée.

Remise supplémentaire sur les achats numériques : Tout salarié détenteur de la carte PASS bénéficie de 10% supplémentaire sur l'achat d'un ordinateur ou d'une tablette (hors tablettes hybrides /2 en 1) ou d'un smartphone acheté au rayon EPCS d'un hypermarché Carrefour ou Market intégré.



**NOS
ACCORDS**



contrat de génération

Contrat de Génération

**Accord renouvelé jusqu'à la mise en place d'un accord santé dans l'entreprise :
PROROGATION JUSQU'AU 31/12/2025,**

Cet accord s'inscrit dans la continuité de la politique d'accompagnement des jeunes et des seniors puisque deux plans d'action ont été conclus successivement entre 2010 et 2016

L'accord contrat de génération vise à favoriser:

- L'insertion durable de jeunes dans l'emploi
- Le maintien en emploi des seniors
- La transmission de compétences dans l'entreprise.

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

- Favoriser l'embauche et l'insertion durable des jeunes

15% des embauches en CDI dédiées aux moins de 26 ans.

Mise en place d'un **parcours d'accueil**

Désignation d'un **référént**

Faciliter l'accès à la formation

- Développer l'alternance et les stages

4% des collaborateurs en contrat d'alternance

180 stages au terme d'un délai de 3 ans

Désignation d'un tuteur ou d'un maître de stage

1 jour d'absence pour les examens de clôture du cursus en alternance

Un accès prioritaire pour les alternants aux postes en CDI chez Carrefour Supply Chain.

- Faciliter l'accès à l'emploi

Accompagnement sur les **aides au logement**

Avance sur salaire pour **passer son permis de conduire**

Développement des **jobs étudiants**

Engagements en faveur des seniors

- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi

5% des embauches en CDI dédiées au plus de 45 ans

39,15% de collaborateurs en CDI de plus de 45 ans maintenus dans l'emploi

- Améliorer les conditions de travail

Priorité d'accès à un **poste de jour** pour les collaborateurs de plus de 45 ans travaillant la nuit

Possibilité de **réduire la fréquence des astreintes** pour les collaborateurs de plus de 55 ans

2 jours de repos consécutifs pour les toutes les 15 jours pour les 55 ans et +

Autorisation d'absence payée pour les + de 50 ans pour se rendre au Bilan de santé de la Sécurité Sociale

Contrat de Génération

- Favoriser la formation

A partir de 45 ans:

>> Une **favorisation de l'obtention d'un certificat de Qualification Professionnel (C.Q.P)**

>> Une **priorité d'accès pour la Validation des Acquis de l'Expérience**

A partir de 50 ans:

>> Une **accessibilité aux Congés Individuels de Formation (C.I.F.)**

- Accompagner la transition entre activité et retraite

Possibilité de passer à temps partiel avec **paiement par l'employeur des cotisations retraite 18 mois avant le départ en retraite** pour les collaborateurs de plus de 58 ans

Mise en relation avec des spécialistes de la protection sociale collective des collaborateurs âgés de plus de 58 ans

Une possibilité de **cumuler emploi et retraite**

Transmission des savoirs et des compétences

Mixité des Groupes de travail

Promouvoir le Tutorat



L'Accord Handiaction

ACCORD 2024 - 2026

Signé dans le cadre du dialogue social, l'accord HandiAction 2024-2026 réaffirme la volonté de notre entreprise de favoriser durablement l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il s'articule autour de **5 grands axes d'action** :

1. 🤝 Recruter et intégrer

- Renforcement des actions de sourcing et de recrutement.
- Développement de partenariats avec des organismes spécialisés.
- Intégration facilitée grâce à un accompagnement personnalisé et des référents handicap mobilisés.

2. 🛠️ Maintenir dans l'emploi

- Mise en place d'adaptations de poste, de temps de travail ou d'environnement.
- Accompagnement individuel des salarié·es en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé.
- Mobilisation du réseau interne pour le suivi et le soutien.

3. 🗣️ Sensibiliser et former

- Sessions de sensibilisation à destination des managers et des équipes.
- Déploiement de modules de formation spécifiques sur le handicap.
- Participation à des événements autour de la diversité et de l'inclusion.

4. 🤝 Collaborer avec le secteur protégé et adapté

- Renforcement des achats responsables auprès des ESAT et entreprises adaptées.
- Suivi des volumes d'activité confiés et engagement dans la durée.

5. 🏢 Améliorer l'accessibilité et innover

- Prise en compte du handicap dans les projets d'aménagement et de digitalisation.
- Appui à des solutions innovantes pour améliorer l'environnement de travail.
- Veille réglementaire et bonnes pratiques inclusives.

💡 **Cet accord est une étape essentielle vers une entreprise plus inclusive, plus solidaire et plus ouverte à toutes les compétences. Merci à toutes celles et ceux qui s'engagent dans cette dynamique !**

L'Intéressement Collectif

Durée de l'accord :

Le Présent accord cadre est conclu pour une durée déterminée de trois ans, pour les exercices 2024, 2025 et 2026,

Montant de l'Intéressement :

Le montant individuel théorique maximal pour les salariés à temps plein présent tout l'exercice est de 1350 euros pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Indicateurs :

Les Indicateurs de cet accord cadre sont calculés au Niveau National ou niveau local. Pour les entrepôts, les indicateurs calculés sur le périmètre national représentent 40% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif et ceux calculés à échelle locale représentent aussi 60% dudit montant.

L'établissement Direction Supply Chain (Siège) étant pilote de la stratégie nationale au sein de Carrefour Supply Chain, des indicateurs calculés au niveau national représentent 100% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif pour le périmètre.

Enfin, en cas de surperformance sur les critères déterminés ci après, l'ensemble des unités de travail B2B et B2C ont la possibilité d'obtenir un bonus dans les conditions similaires dans la limite du montant maximum théorique.

Indicateurs calculés sur le périmètre national B2B

Les Indicateurs calculés au niveau National retenus sont les suivants :

- **Le cout Colis Total National**
- **Le taux de service National**
- **La rotation des stocks National**
- **La moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2B (uniquement pour l'unité de travail B2B de l'établissement « Direction Supply Chain »)**

Indicateurs calculés sur les périmètres locaux B2B

Les indicateurs calculés au niveau local retenus sont les suivants :

- **Le cout colis local de l'unité de travail**
- **La note locale d'appréciation de l'audit hygiène et qualité**
- **Le Taux de gains et pertes local**

L'Intéressement Collectif

Indicateurs calculés sur le périmètre national B2C

Les Indicateurs calculés au niveau National retenus sont les suivants :

- Le **cout UVC total National**
- **Le taux de commande complète National**
- La détention de stock complète National**
- La moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2C (uniquement pour l'unité de travail B2C de l'établissement « Direction Supply Chain »)**

Indicateurs calculés sur les périmètres locaux B2C

Les indicateurs calculés au niveau local retenus sont les suivants :

- Le cout UVC local de l'unité de travail hors établissement « Direction Supply Chain »**
- La note locale NPS B2C**
- Le Taux de gains et pertes local**

Modalités de Calcul

Indicateurs de l'intéressement collectif calculés selon un niveau d'atteinte national B2B

1. Le cout colis Total Supply Chain B2B

Pour un entrepôt B2B, cet indicateur représente 10% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 135€, pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Pour la Direction Supply Chain (Siège), il représente 27.5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 371,25€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Le cout colis total National de la Supply B2B est calculé comme suit :

Cout total (Total couts fixes + Total cout variable d'exploitation + total cout de Transport + Total cout autres) - produits accessoires)/ Nombre de colis totaux.

L'intéressement lié à ce critère est calculé comme suit :

Si le cout colis total National réalisé correspond à du cout colis total national budgété	L'objectif est atteint à	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2B	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
99,50 %	100 %	371,25 €	135,00 €
100,50 %	90 %	334,13 €	121,50 €
101,00 %	80 %	297,00 €	108,00 €
101,50 %	70 %	259,88 €	94,50 €
102,00 %	50 %	185,63 €	67,50 €
102,50 %	30 %	111,38 €	40,50 €
103,00 %	15 %	55,69 €	20,25 €
> 103,00 %	0%	0 €	0 €

L'Intéressement Collectif

BONUS SIEGE B2B

Pour l'établissement Direction Supply Chain (Siege) B2B uniquement, si le cout colis total Supply Chain constaté au 31 décembre de l'exercice correspond au maximum à 99% du cout colis total Supply Chain budgété, et si un ou plusieurs des autres objectifs ne sont pas atteints, alors ce dépassement de l'objectif pourra donner lieu au versement d'un intéressement collectif de 35,50% de la valeur du critère cout colis total Supply Chain. Il est précisé que ce complément ne pourra intervenir que dans la limite du montant maximal théorique défini.

Ce bonus s'applique aussi aux autres unités de travail B2B que sont les entrepôts Carrefour Supply Chain, toutefois il est rattaché à l'indicateur du cout colis local.

2. Le Taux de service National B2B

Pour un entrepôt B2B, cet indicateur représente 15% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 202,50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Pour la Direction Supply Chain (sièges) B2B, il représente 27,5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 371,25€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Le taux de service national est composé du taux de de service alimentaire et non alimentaire. L'objectif est d'identifier les manquants non livrés aux magasins.

Le taux de service est calculé avec la formule suivante :

$$\text{(Chiffre d'affaires manquant / (Chiffre d'affaires manquant + Chiffre d'affaires facturé))}$$

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si le taux de service National réalisé correspond à ...	L'objectif est atteint à	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2B	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
95,83 %	100 %	371,25 €	202,50 €
95,03 %	90 %	334,13 €	182,25 €
94,33 %	80 %	297,00 €	162,00 €
93,63 %	70 %	259,88 €	141,75 €
92,93 %	60 %	222,75 €	121,50 €
92,23 %	50 %	185,63 €	101,25 €
92,03 %	40 %	148,50 €	81,00 €
91,83 %	30 %	111,38 €	60,75 €
91,63 %	20 %	74,25 €	40,50 €
91,43 %	10 %	37,13 €	20,25 €
< ou égal 91,23 %	0%	0 €	0 €

L'Intéressement Collectif

3. - La rotation des stocks nationale

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 15% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 202.50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Pour la Direction Supply Chain (siège) il représente 25% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 337,50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. La rotation des stocks est calculée sur la base des stocks opérationnels supply Chain. (Stocks « moyens » au cumul de la période).

La rotation des stocks est calculée selon la formule suivante :

(stocks opérationnels / CA de la période) X nombre de jours concernés par la période de CA.

Le niveau d'atteinte de cet objectif sera constaté par l'écart entre le budget et le réalisé.

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière :

Si la rotation des stocks réalisée correspond à de la rotation des stocks budgétée	L'objectif est atteint à	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2B	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
99,50 %	100 %	337,50 €	202,50 €
100,00 %	90 %	303,75 €	182,25 €
100,50 %	80 %	270,00 €	162,00 €
101,00 %	70 %	236,25 €	141,75 €
101,50 %	50 %	168,75 €	101,25 €
102,00 %	30 %	101,25 €	60,75 €
102,50 %	15 %	50,63 €	30,38 €
> 102,50 %	0%	0 €	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

4. La moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2B (uniquement pour l'unité de travail B2B de l'établissement « Direction Supply Chain »)

Pour la Direction Supply Chain (siège) B2B, il représente 20% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 270€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Cet indicateur ne concerne pas les entrepôts B2B.

Le résultat de cet indicateur est obtenu en réalisant la moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts Supply Chain B2B :

Résultat des critères locaux de l'intéressement des entrepôts Supply Chain B2B (Bonus Compris) / nombre d'entrepôt Supply Chain B2B

L'Intéressement Collectif

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si la moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2B correspond à ...	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2B
810 €	100 %	270,00 €
729 €	90 %	243,00 €
648 €	80 %	216,00 €
567 €	70 %	189,00 €
486 €	60 %	162,00 €
405 €	50 %	135,00 €
324 €	40 %	108,00 €
324 €	30 %	81,00 €
162 €	20 %	54,00 €
81 €	10 %	27,00 €
0 €	0%	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

Indicateurs de l'intéressement collectif calculés selon un niveau d'atteinte local

1. Le coût colis de l'unité de travail :

Pour un entrepôt B2B, cet indicateur représente 25% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 337,50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Cet indicateur ne concerne pas la Direction Supply Chain (Siège) B2B, qui se voit appliquer le coût colis total Supply Chain à un plus fort coefficient que les entrepôts, en remplacement.

Ce coût colis est calculée sans les entrepôts prestés.

Le cout colis est calculé comme suit :

Cout total (total coûts fixes + total coûts variables d'exploitation + total coûts de transport + total coûts autres) - produits accessoires/ Nombre de colis totaux.

Le coût total et le nombre de colis pris en compte pour le calcul correspondent au budget de l'exercice, en cumul annuel arrêté au 31 décembre de ce même exercice pour chaque unité de travail.

Le niveau d'atteinte de cet objectif sera constaté par l'écart entre le budget et le réalisé au niveau de l'unité de travail.

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si le coût colis réalisé correspond à du coût colis budgété	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
99,50 %	100 %	337,50 €
100,00 %	90 %	303,75 €
100,75 %	80 %	270,00 €
101,50 %	70 %	236,25 €
102,25 %	60 %	202,50 €
103,00 %	50 %	168,75 €
103,75 %	40 %	135,00 €
104,50 %	30 %	101,25 €
105,25 %	20 %	67,50 €
106,00 %	10 %	33,75 €
> 106,00 %	0%	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

L'Intéressement Collectif

BONUS ENTREPOT :

Pour les entrepôts B2B (hors établissement Direction Supply Chain), si le coût du colis local constaté au 31 décembre de l'exercice correspond au maximum à 99% du coût colis budgété, et si un ou plusieurs des autres objectifs nationaux ou locaux ne sont pas atteints, alors ce dépassement de l'objectif pourra donner lieu au versement d'un intéressement collectif de 35,50% de la valeur du critère coût colis local. Il est précisé que ce complément ne pourra intervenir que dans la limite du montant maximal théorique total défini.

2. La note d'appréciation de l'audit hygiène et qualité :

Pour un entrepôt B2B, cet indicateur représente 22,5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 303,75€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Ce critère ne s'applique pas à l'unité de travail B2B de l'établissement Direction Supply Chain (Siège). Il correspond à l'appréciation de l'hygiène et de la sécurité alimentaire de l'entrepôt. Chaque entrepôt est audité une fois par an. Cet audit donne lieu à l'attribution d'une note qui sera retenue dans le cadre de l'intéressement collectif. Cet audit est réalisé par un organisme indépendant. Le résultat de l'audit est calculée de la façon suivante :

$[(\text{Somme des notes des items}) / (\text{Nombre d'items} \times 2^*)] \times 100$

*la note de 2 étant la note maximale théorique pour un item standard

En fonction du niveau d'atteinte de l'objectif, l'intéressement lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

Si la note de l'audit hygiène et qualité est ...	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
> ou = à 90%	100 %	303,75 €
> ou = 75%	75 %	227,81 €
> ou = à 70%	50 %	151,88 €
> ou = 65%	25 %	75,94 €
< à 65%	0 %	0 €

3. Le Taux de Gains et Pertes Local

Pour un entrepôt B2B, cet indicateur représente 12,5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 168,75€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Cet indicateur ne concerne pas l'unité de travail B2B de l'établissement Direction Supply Chain (Siège), qui se voit appliquer le taux de gains et pertes national à un plus fort coefficient que les entrepôts, en remplacement.

Il s'agit de la somme total des gains et pertes de la Supply rapportée au chiffre d'affaires livré de la période

- Casse livraison
- Réparation palettes
- Litiges
- Ecart inventaire emballage
- Casse entrepôts
- Pémisés entrepôt
- Provision démarque emballage
- Non livrés
- contrôle de stock
- Avoirs fiscaux

L'Intéressement Collectif

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si le taux de gains et pertes réalisé correspond à du taux de gains et pertes budgété	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2B
98 %	100 %	168,75 €
100 %	90 %	151,88 €
102 %	80 %	135,00 €
104 %	70 %	118,13 €
106 %	60 %	101,25 €
108 %	50 %	84,38 €
110 %	40 %	67,50 €
112 %	30 %	50,63 €
114 %	20 %	33,75 €
116 %	10 %	16,88 €
> à 116 %	0%	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

Indicateurs de l'intéressement collectif calculés selon un niveau d'atteinte national B2C

1. Le Coût UVC National

Pour un entrepôt B2C, cet indicateur représente 15% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 202,50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Pour l'unité de travail B2C de l'établissement Direction Supply Chain (Siège), il représente 27,5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 371,25€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Le coût UVC national des unités de travail B2C est calculé comme suit :

Total coûts fixes (y compris amortissements) + total des coûts variables + total transport traction /nombre d'UVC préparées.

Le coût total et le nombre d'UVC préparées pris en compte pour le calcul correspondent au budget de l'exercice, en cumul annuel arrêté au 31 décembre de ce même exercice pour chaque unité de travail.

Les coûts Supply Chain incluent tous les coûts nécessaires à l'activité de la Supply Chain pour tous les formats du Groupe (activités intégrées et prestées).

Le niveau d'atteinte de cet objectif sera constaté par l'écart entre le budget et le réalisé.

Si le coût UVC National réalisé correspond à ... du coût UVC National budgété	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2C	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2C
99,50 %	100 %	371,25 €	202,50 €
100,50 %	90 %	334,13 €	182,25 €
101,00 %	80 %	297,00 €	162,00 €
101,50 %	70 %	259,88 €	141,75 €
102,00 %	50 %	185,63 €	101,25 €
102,50 %	30 %	111,38 €	60,75 €
103,00 %	15 %	55,69 €	30,38 €
> 103,00 %	0%	0 €	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

L'Intéressement Collectif

Gestion des aléas impactant l'activité :

Principe :

Certains évènements comme la survenance de sinistres (inondations, incendie...) ou de blocages de sites, extérieurs à l'entreprise peuvent entraîner des arrêts de l'exploitation. Dans ces hypothèses, si l'arrêt d'exploitation est d'une durée minimum de 24 heures consécutives, dûment constaté par huissier, l'impact qu'il pourrait avoir sur le coût colis sera neutralisé par le ratio suivant :

Nombre de jours d'ouverture réalisés/Nombre de jours d'ouverture prévus.

En cas de panne informatique d'au moins 4 heures consécutives, interrompant l'activité de l'unité de travail, le calcul du coût colis sera neutralisé de la durée de la panne.

Enfin, dans le cas où une modification significative de l'organisation opérationnelle devait être mise en place sans que celle-ci n'ait pu être budgétée en année N-1, le comité de direction national pourrait unilatéralement décider de faire calculer les résultats de cet exercice N, pour un périmètre donné qu'en considération des budgets révisés.

PROCEDURE DE TRAITEMENT :

- Avant le 15 du mois : le site (direction opérationnelle + CDG site/bassin + RH) construit un dossier complet appuyant sa demande de prise en compte du sinistre et le présente au service Contrôle de gestion national.
- Prochaine réunion ordinaire mensuelle CE/CSE local : Communication au CE/CSE sur la demande réalisée ;
- Au plus tard dans les trois mois calendaires suivants la demande : analyse de la demande de prise en compte du sinistre par le comité de direction national, en considération des dispositions de l'accord ;
- Réunion ordinaire mensuelle du CE/CSE local du mois suivant le traitement de la demande : Communication au CE/CSE local sur le résultat de la demande de prise en compte du sinistre.

L'Intéressement Collectif

ABSENCES

Seront exclues des heures d'absence, les heures d'absence dues aux raisons suivantes :

- Formation (hors FONGECIF)
- Repos compensateur légal
- Heures de délégation (et heures de récupération liées à l'exercice d'un mandat)
- Congés payés légaux et conventionnels (accords de Branche d'entreprise ou d'établissement) ;
- Congés de Formation économique, sociale et syndicale ;
- Accident du travail et accident de trajet (dans la limite du complément employeur) ;
- Mi temps thérapeutique consécutif à un accident du travail ou accident de trajet ;
- Maladie professionnelle (dans la limite du complément employeur) ;
- Repos compensateur de remplacement ;
- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- Absences rémunérées pour congé pris via le compte épargne temps ;
- Exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- Jours de réduction du temps de travail et ensemble des jours d'absence autorisée en application des accords relatifs à la réduction du temps de travail ;
- Repos compensateurs de nuit ;
- Jours de repos accordés pour le don de moelle osseuse et le don de plaquettes.

L'Intéressement Collectif

BONUS SIÈGE B2C

Pour l'unité de travail B2C de l'établissement Direction Supply Chain (Siège) uniquement, si le coût UVC national Supply Chain constaté au 31 décembre de l'exercice correspond au maximum à 99% du coût colis total Supply Chain budgété, et si un ou plusieurs des autres objectifs ne sont pas atteints, alors ce dépassement de l'objectif pourra donner lieu au versement d'un intéressement collectif de 35,50% de la valeur du critère coût UVC total Supply Chain.

Il est précisé que ce complément ne pourra intervenir que dans la limite du montant maximal théorique défini.

Ce bonus s'applique aussi aux autres unités de travail B2C que sont les entrepôts B2C Carrefour Supply Chain, toutefois il est rattaché à l'indicateur du coût UVC local.

2- Le taux de commande complète national

Pour un entrepôt B2C, cet indicateur représente 15% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 202,50€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Pour l'unité de travail B2C de l'établissement Direction Supply Chain (Siège), il représente 27,5% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 371,25€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Le taux de commande complète national fait référence à la préparation de commande avant substitution sur le périmètre e-commerce hors hybride.

Le taux de commande complète national est calculé avec la formule suivante :

Nombre de commandes sans manquant / Nombre de commandes total

Une commande sans manquant signifie que toutes les UVC commandées en préparation entrepôt sont présentes lors de la livraison au point de retrait Drive.

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si le taux de commande complète national réalisé correspond à ... du taux de commande complète budgété	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2C	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2C
100,00 %	100 %	371,25 €	202,50 €
99,11 %	90 %	334,13 €	182,25 €
98,22 %	80 %	297,00 €	162,00 €
97,33 %	70 %	259,88 €	141,75 €
96,44 %	60 %	222,75 €	121,50 €
95,56 %	50 %	185,63 €	101,25 €
94,67 %	40 %	148,50 €	81,00 €
93,78 %	30 %	111,38 €	60,75 €
92,89 %	20 %	74,25 €	40,50 €
92 %	10 %	37,13 €	20,25 €
< à 92 %	0%	0 €	0 €

Le montant versé est proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

3- La détention de stocks

Pour un entrepôt B2C, cet indicateur représente 10% du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 135,00€ pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

Pour l'unité de travail B2C de l'établissement de la Direction Supply Chain (Siège), il représente 25 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 337,50 € pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026.

La détention de stocks correspond au ratio entre :

le nombre de références disponibles en stock / le nombre de référence détenables et commandables

Le niveau d'atteinte de cet objectif sera constaté par l'écart entre le budget et le réalisé.

L'Intéressement Collectif

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si la détention des stocks réalisée correspond à de la détention des stocks budgétée	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2C	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour un Entrepôt B2C
100,00 %	100 %	337,50 €	135,00 €
99,33 %	90 %	303,75 €	121,50 €
98,67 %	80 %	270,00 €	108,00 €
98,00 %	70 %	236,25 €	94,50 €
97,33 %	60 %	202,50 €	81,00 €
96,67 %	50 %	168,75 €	67,50 €
96,00 %	40 %	135,00 €	54,00 €
95,33 %	30 %	101,25 €	40,50 €
94,67 %	20 %	67,50 €	27,00 €
94,00 %	10 %	33,75 €	13,50 €
< à 94,00 %	0%	0 €	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

4- La moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2C (uniquement pour l'unité de travail B2C de l'établissement « Direction Supply Chain »).

Pour l'unité de travail B2B de l'établissement Direction Supply Chain (Siège), il représente 20 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 270 € pour chacun des exercices 2024, 2025 et 2026. Cet indicateur ne concerne pas les entrepôts B2C.

Le résultat de cet indicateur est obtenu en réalisant la moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts Supply Chain B2C :

Résultats des critères locaux de l'intéressement des entrepôts Supply Chain B2C (bonus compris) / nombre d'entrepôt Supply Chain B2C

L'intéressement lié à ce critère est calculé de la manière suivante :

Si la moyenne des résultats des critères locaux de l'intéressement collectif des entrepôts B2C correspond à ...	L'objectif est atteint à ...	Ce critère délivrant donc la somme de ... pour le Siège B2C
810 €	100 %	270,00 €
729 €	90 %	243,00 €
648 €	80 %	216,00 €
567 €	70 %	189,00 €
486 €	60 %	162,00 €
405 €	50 %	135,00 €
324 €	40 %	108,00 €
243 €	30 %	81,00 €
162 €	20 %	54,00 €
81 €	10 %	27,00 €
0 €	0%	0 €

Le montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

Travail à distance

Cet accord concerne l'ensemble des collaborateurs Carrefour Supply Chain, Employés, Agent de Maîtrise et Cadres.

Combien de jours ?

- 2 jours par semaine au domicile habituel du salarié ou au sein d'un bureau satellite fixe, pour un salarié à temps plein

Comment puis-je demander à travailler à distance ?

La mise en place de l'accord se fait au cas par cas, à la demande du salarié.

Il est soumis à l'accord de votre manager en concertation avec le service RH.

Une fois l'accord obtenu, une période d'adaptation de 3 mois, avec un délai de prévenance de 2 semaines est mis en place pour faciliter l'adaptation à ce nouveau mode de travail.

- Demande écrite au manager ;
- Étude des conditions d'éligibilité ;
- Entretien avec le manager et le salarié pour lui donner la réponse dans un délai **de 15 jours maximum** :
 - ✓ Si la réponse est positive, un avenant à votre contrat de travail vous sera proposé, d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. L'avenant au contrat de travail fixera le jour du télétravail mais également les plages horaires auxquelles les salariés seront joignables.
 - ✓ En cas de refus, une réponse écrite motivera la décision.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés peuvent en bénéficier, sous réserve de certaines conditions :

- CDI à temps plein;
- Ancienneté de 6 mois révolus
- Avoir une durée de travail au moins égale à 60% d'un temps plein
- Avoir des aptitudes et des qualités individuelles compatibles avec le travail à distance (autonomie et maîtrise du poste occupé).

Une priorité d'examen de la demande sera accordée aux seniors, parents isolés et aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés.

Restrictions

- Autonomie dans les missions et la maîtrise du poste (autonome et responsable dans l'organisation et la gestion de son temps de travail, dans la réalisation des missions/objectifs...)

Travail à distance

- Autonomie matérielle (équipé d'un ordinateur portable, d'une connexion internet, VPN...)

Sont exclus de l'accord : les postes dont l'activité nécessite par nature la présence physique sur le site.

Ce point est soumis à l'appréciation de votre manager, en concertation avec le service des ressources humaines.

Les Modalités pratiques :

La mise en œuvre de l'accès du travail à distance

- Demande écrite au manager ;
- Étude des conditions d'éligibilité ;
- Entretien avec le manager et le salarié pour lui donner la réponse dans un délai de 15 jours maximum ;

Si la réponse est positive, un avenant à votre contrat de travail vous sera proposé, d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

En cas de refus, une réponse écrite motivera la décision.

L'organisation du travail à domicile

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE

- L'employeur doit garantir le respect de la vie privée ;
- L'entreprise veillera au respect de la réglementation du temps de travail et des repos quotidien et hebdomadaire ;
- L'avenant au contrat de travail fixera le jour du télétravail mais également les plages horaires auxquelles les salariés seront joignables.

ACCOMPAGNEMENT DU TÉLÉTRAVAILLEUR

- Le manager fera un point avec le télétravailleur lors de la période d'adaptation afin de s'assurer du bon déroulement de la mise en œuvre du télétravail ;
- Le télétravail ne devra pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le télétravailleur (les missions et les objectifs resteront identiques) ;
- Le nombre de jours de télétravail possibles a pour objectif de maintenir le lien social au sein de l'équipe ;
- Le télétravailleur disposera d'un même accès à l'information que les autres salariés.

Ce changement est-il définitif ?

L'accord prévoit une clause de réversibilité qui permet de revenir à la situation initiale, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois.

Puis-je suspendre la mesure

Une fois mise en place ou changer de jour ?

C'est possible, à la demande du salarié ou du manager en raison de circonstances exceptionnelles.

Est-ce que je bénéficie d'indemnités ?

Carrefour Supply Chain prend en charge le surcoût lié à l'assurance habitation, ainsi que les éventuels frais d'installation Internet.

L'Accord Harmonisation du temps travail AM/Cadres

Dispositions communes au 1er février 2018

Mise en place d'une **Commission Encadrement**.

Réajustement du calendrier d'alimentation du CET :

5 CP par an en mai, dans la limite du plafond ;

5 JRTT ou JRS par an en décembre, dans la limite du plafond.

Maintien du déplafonnement pour les seniors à partir de 55 ans.

Refonte du dispositif des **astreintes organisées par compétence sur l'ensemble des statuts avec :**

plafond de 10 astreintes par an et par collaborateur ;

forfait week-end de 36,24 € et forfait 7 jours de 113,92 €.

Prime d'intervention logistique harmonisée sur tous les sites, en cas de renfort sur un site en situation critique de surcharge d'activité :

140 € brut par semaine pour les salariés Agents de Maîtrise ;

180 € brut par semaine pour les salariés Cadres.

Dispositions spécifiques aux Cadres au 1er février 2018

Maintien du **forfait annuel de 216 jours avec 14 jours de repos supplémentaires (JRS)**.

En cas de dépassement du forfait, possibilité de paiement majoré ou du transfert sur CET des jours excédentaires.

Majorations pour travail des **jours fériés et/ou dimanches à 100% d'1/22 du salaire mensuel de base**.

Majorations pour **travail de nuit (22h00-5h00 ou toute plage horaire de 7 heures au cours de la période de nuit 21h00-6h00) :**

habituel (activité réalisée dans le rythme de travail habituel) : 50€ brut par nuit ;

exceptionnel (activité réalisée en dehors du travail habituel de jour et sur

l'intégralité de la nuit) : 70 € brut par nuit.

Dispositions spécifiques aux Cadres au 1er juin 2018

Déclaration d'activité en ligne une fois par jour :

au moyen d'une appli digitale (Horoquartz), qui sera installée sur les ordinateurs d'ici l'été 2018 et sur les téléphones portables (version mobile) en 2019 ;

décompte du temps de travail à la journée complète et plus à la demi journée ;

Connexion sur eTemptation + clic sur la journée en cours = déclaration d'une journée travaillée.

L'Accord Harmonisation du temps travail AM/Cadres

Dispositions spécifiques aux Agents de Maîtrise au 1er juin 2018

Mise en place d'un **régime unique d'aménagement du temps de travail :**

période de référence de janvier à décembre, en fonction de la date d'arrêt de paie ;

39 heures de travail hebdomadaires pour tous (dont 2 heures supplémentaires) et 14 JRTT, soit un temps moyen de travail de 37 heures hebdomadaires sur l'année après déduction des JRTT ;

fluctuation du temps de travail de plus ou moins 3 heures, soit entre 36 et 42 heures hebdomadaires ;

décompte des heures supplémentaires :

- sur la semaine au-delà de 42 heures de travail hebdomadaires ;

- en fin de période de référence au-delà de la durée moyenne de 37 heures de travail par semaine ;

- paiement ou récupération, au choix du salarié, avec les majorations.

Temps de pause de 2h30 hebdomadaires payés (6,388% du temps de travail).

Gestion du temps de travail par **badgeage, aux heures de début et de fin de chaque période de travail, donc y compris au moment de la pause déjeuner si le temps de travail quotidien inclut cette plage horaire => pour les salariés sur site presté, connexion sur une « badgeuse virtuelle ».**