

ÉDITION 2019



# LE GUIDE DES DROITS DU SALARIÉ

---

**FO CARREFOUR**  
SUPPLY CHAIN

Retrouvez toute l'actualité Carrefour sur :  
[www.fo-carrefour.org](http://www.fo-carrefour.org)

**3 €**

# Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

**Ticket Restaurant** 



Pour **une pause déjeuner réussie** des collaborateurs

**Ticket CESU** 



Pour **un meilleur équilibre de vie** des collaborateurs

**Kadéos** 



Pour **offrir du pouvoir d'achat** dans le cadre des œuvres sociales



**Nous contacter**

**0 821 23 24 25** (0,12 € /min)

[www.edenred.fr](http://www.edenred.fr)

# LE SOMMAIRE



<b>Le mot des délégués .....</b>	<b>4</b>
<b>Vos délégués syndicaux.....</b>	<b>5-7</b>
<b>Les congés .....</b>	<b>8-13</b>
<b>Les absences autorisées .....</b>	<b>14-17</b>
<b>Les médailles du travail.....</b>	<b>18-19</b>
<b>Les primes .....</b>	<b>20- 23</b>
<b>Les dispositions sociales.....</b>	<b>24-25</b>
<b>Les chèques CESU.....</b>	<b>26-27</b>
<b>Les indemnités transports - Repas .....</b>	<b>28</b>
<b>La carte Pass .....</b>	<b>29</b>
<b>Le contrat de génération .....</b>	<b>31</b>
<b>Handi'action .....</b>	<b>32-33</b>
<b>L'intéressement collectif .....</b>	<b>34-38</b>
<b>Le travail à distance.....</b>	<b>40-41</b>
<b>Le temps de travail AM et Cadres .....</b>	<b>42-43</b>



# Le mot des délégués

## Tout salarié a 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 leurs 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 élections 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'informations 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.**

# Vos délégués



**Nathalie DENIS**

*Déléguée Syndicale Centrale*  
06 86 73 87 38  
nathalie\_denis@carrefour.com



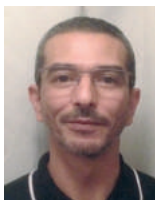
**Kamal AKABLI**

*Délégué Syndical St Gilles*  
06 20 07 26 86  
akabli.kamal@gmail.com



**Sylvian BEDUER**

*Délégué Syndical Salon*  
06 18 12 17 64  
sylvian13250@gmail.com



**Khoutir BELKIR**

*Délégué Syndical Sénéce*  
07 85 19 91 88  
khoutir.b@live.fr



**Christian BIATOUA**

*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



**Yacine BOURKAIB**

*Délégué Syndical Plessis Pate*  
06 19 13 06 47  
bourkaib.yacine@gmail.com

# Vos délégués



**Sylvain DENIS**

*Délégué Syndical Le Rheu*

06 32 52 32 71  
sylvain.denis2@sfr.fr



**Geoffrey DEPECKER**

*Délégué Syndical Lens*

06 24 21 91 64  
depecker.geoffrey@neuf.fr



**Emmanuel DUCLOS**

*Délégué Syndical Carpiquet*

06 27 39 43 41  
emmanuelduclos.ds@gmail.com



**Frédéric FORNIELES**

*Délégué Syndical Salon*

06 67 87 54 24  
Fred13560@yahoo.fr



**Hervé GAYNE**

*Délégué Syndical Colomiers*

06 28 35 91 45  
gayne.herve@neuf.fr



**Philippe GIRAUDON**

*Délégué Syndical Bourges*

06 85 79 22 16  
philippegiraudon@neuf.fr



**Henri Jacques GNAMIEN**

*Délégué Syndical Plaisance*

06 19 35 39 .64  
henri.tarn@yahoo.fr

# Vos délégués



**Sylvie JULLIOT**

*Déléguée Syndicale Evry/Massy*

07 89 22 43 75

sylvie.julliot.sj@gmail.com



**David LEFEBVRE**

*Délégué Syndical Aire/Lys*

06 25 03 53 99

david.lefebvre932@orange.fr



**Ludovic GIMENEZ**

*Responsable Syndical St Vulbas*

06 31 80 52 57

ludo-loracle@hotmail.fr



**Thierry MAUGER**

*Délégué Syndical Carpiquet*

06 30 54 76 83

focscscarpiquet@hotmail.com



**Françoise TARRAGA**

*Déléguée Syndicale Evry/Massy*

06 30 28 57 51

francoise.tarraga@gmail.com



**Douglas YELA MOKEMO**

*Délégué Syndical SGLA*

06 63 69 53 83

douglasyela@yahoo.fr



**Magalie PONCET**

*Déléguée Syndicale*

*St Quentin Fallavier*

06 60 84 76 18

magalie\_poncet@carrefour.com

## ALIMENTATION DES COMPTEURS CONGÉS

		Période d'acquisition	Période de prise
<b>Congés payés</b>	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
<b>Obligation de prendre 2 semaines consécutives entre le 1/05 et le 31/10</b>			
<b>Congés d'ancienneté</b>	CA acquis «dit CA2»	10 ans = 1 jour 15 ans = 2 jours 20 ans = 4 jours	du 1/06/N au 31/05 N+1
	CA en cours «dit CA1»	Date anniversaire d'entrée du salarié N-1	du 1/06/N+1 au 31/05/N+2
<b>JRC</b> (hors Saint Vulbas, Crepy, Le Mans, Le Rheu et Bourges)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisition au 1/01/N pour tous les CDI employés et AM 37h (pas d'ancienneté requise)</li> <li>- CDD = acquisition d'1/2 jour au terme de 6 mois de présence et 1 jour au terme d'un an de présence</li> </ul>		Doit obligatoirement être pris sur l'année civile
<b>PIEC</b>	En janvier suivant la présence de l'année N-1		Pas de date limite
<b>Ce compteur apparait en heures : 1 jour = 7 heures</b>			
<b>CET</b> (Compte Epargne Temps)	Selon alimentation faite par le salarié Placement possible en mai et en décembre		Pas de date limite
<b>Délai de prévenance de 1 à 3 mois suivant la durée demandée</b>			
<b>RCN</b> (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
<b>RCR</b> (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 et ces heures dans le CET



# Les congés

		Période d'acquisition	Période de prise
<b>JRTT</b> (Agent Maîtrise - Cadre)		Acquisition au fil des mois selon la présence = 14 jours	Prise possible au fil de l'acquisition Du 1/01/N au 31/12/N
<b>Doivent obligatoirement être soldés au 31/12/N encadrement compris</b>			
<b>JRTT</b> (Employés Saint Vulbas, Crepy, Le Mans, Le Rheu et Bourges)		Acquisition au fil des mois selon la présence = 5 jours	Acquisition au fil des mois selon la présence 5 jours Du 1/01/N au 31/12/N
<b>Doivent obligatoirement être soldés au 31/12/N encadrement compris</b>			
<b>JRTT</b> (employés définis par accord) => Nîmes		Génération d'heures sur les semaines dites hautes = 38 heures TTE au lieu de 35 heures	
<b>JRTT</b> (employés définis par accord selon service) => Carpiquet		Génération 18 minutes par jour = 36h30 minutes TTE au lieu de 35 heures	
<b>Jours exceptionnels</b> (fête locale, pont payé, etc.) Sénecé, Vendin, Aire, SGLA, Combs, Lunéville		Année civile	



## EXPLICATIF ALIMENTATION DU COMPTEUR CET

### 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, ou selon circonstances exceptionnelles validées par le DRH bassin.**

	Employés	Agents maîtrise	Cadre
<b>Congés payés</b>	5 CP acquis maximum		
<b>Congés d'ancienneté</b>	CA acquis		
<b>PIEC</b>	Au maximum du plafond CET		-
<b>JRC</b>	1 jour	1 jour AM 39h non concerné	-
<b>RCR</b> (Repos Compensateur de Remplacement)	Au minimum 3h30 et au maximum du plafond CET		-
<b>RCL</b> (Repos Compensateur Légal)	Au minimum 3h30 et au maximum du plafond CET		-
<b>JRTT</b>	-	5 jours maximum	

 Les NAO peuvent venir améliorer l'alimentation du compteur CET

## EXPLICATIF ALIMENTATION DU COMPTEUR PIEC

### PIEC : Plan Individuel d'Épargne Congés

Le plan individuel d'épargne congés consiste à 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 employés et agents de maîtrise, présents 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 acquis au terme de l'exercice
0	35 heures
1	32 heures
2	25 heures
3	18 heures
4	14 heures
5	11 heures
6	11 heures
7	11 heures
8	7 heures

Jours d'absence par exercice	Nombre d'heures acquis au terme de l'exercice
9	7 heures
10	7 heures
11	4 heures
12	4 heures
13	4 heures
14	4 heures
15	0
>15	0

## 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 nous 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 le droit de 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 planifiées et affichées : c'est possible, à condition de prévenir le salarié au minimum 1 mois avant sa date de départ.

**Pour rappel : le 1<sup>er</sup> 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, et ne seront plus basculés dans un compteur CP3, sauf cas particuliers expliqués ci-dessous.

**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 **impérativement** à la reprise. Il faut donc faire prendre ce compteur au salarié dès la fin de son arrêt de travail.

## ⇒ **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 est 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.
- **Si un salarié a été en AT pendant plus d'un an en continu :** ses droits à congés seront réduits à partir de la 2<sup>ème</sup> année si l'arrêt pour AT se poursuit.
- **Si un salarié qui a moins de 2 ans d'ancienneté a eu un arrêt maladie :** ses droits à congés seront réduits dès ses 1<sup>ers</sup> jours d'arrêts.
- **Si un salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et qu'il a eu 2 mois d'arrêts maladie :** ses droits à congés seront réduits à partir du 3<sup>ème</sup> mois d'arrêt.

**Le compteur CP «écoulés» doit faire apparaître un solde au 14/12 N de 12 jours maximum.**

## LES ABSENCES AUTORISÉES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage, Pacs, Baptême		
Mariage ou PACS du salarié	1 semaine	Pas de condition d'ancienneté
Mariage d'un descendant	2 jours	Ancienneté > ou = à 9 mois
Mariage d'un frère ou d'une sœur	2 jours	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
Don de moelle osseuse	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Déménagement	2 jours / an de date à date	Ancienneté > à 1 an (aucun regard de date en cas de mutation)
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 journée	Collaborateur CDI uniquement. Pas de condition d'ancienneté requise
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
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

# Les absences autorisées



Décès			
Décès du conjoint, concubin, pacsé	1 semaine	Pas de condition d'ancienneté requise Ancienneté > ou = à 9 mois	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	1 semaine		
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	2 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	1 jour		
Décès d'un grand-parent du conjoint, concubin, pacsé	1 jour		

**Possibilité de décaler la prise de jours de décès de 15 jours maximum, selon le délai de rapatriement du défunt sur les lieux des obsèques.**

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

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

# Les absences autorisées

## Enfant malade (fiscalement à charge)

Enfant de moins de 16 ans	4 jours (et 2 jours à récupérer)	Pas de condition d'ancienneté requise, le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge et par année civile	Mention obligatoire : «la nécessité d'un parent au chevet de l'enfant et du nombre de jours»
---------------------------	-------------------------------------	--	--

## 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
<b>Congé maternité</b>		
A partir du 1 <sup>er</sup> enfant	16 semaines	Postnatal = 6 semaines Prénatal = 10 semaines
A partir du 3 <sup>ème</sup> enfant	26 semaines	Postnatal = 8 semaines Prénatal = 18 semaines
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 journée	Collaborateur CDI uniquement Pas de condition d'ancienneté requise
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Congé paternité (pour une naissance)	11 jours	Jours calendaires (samedi et dimanche compris)
Congé paternité (pour naissances multiples)	18 jours	Prise impérative dans les 4 mois qui suivent la naissance
<b>Congé parental d'éducation</b>		
- 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
Adoption d'un ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an non renouvelable	Dans la limite des 3 ans de l'enfant



# 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
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 4 jours à récupérer)	Le nombre de jours est octroyé pour chaque enfant à charge



# 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.

## PROMOTIONS

**Deux promotions annuelles pour les médailles sollicitées auprès des préfectures :**

1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai pour la promotion du 14 juillet et au 15 octobre pour la promotion du 1<sup>er</sup> 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 décembre (livraison 1<sup>ère</sup> quinzaine de décembre)

- avant le 30 mars pour la promotion du 15 juillet (livraison 1<sup>ère</sup> quinzaine de juin)

## LISTE DES MÉDAILLES

Les médailles du travail sont les 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

# Les médailles du travail



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

ANIA	Ancienneté acquise dans le secteur de l'agro-alimentaire
Argent	20 ans
Vermeil	30 ans

## 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	1 061 €
Or	1 214 €
Grand or	1 439 €

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.

## 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

## 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 €**

**Agent Maîtrise 39h : 1 200 €**

**Cadres (7, 8, 9) => 2017 : 930 €**

**=> 1 200 €**

au titre de l'année 2019

### ⇒ 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.

**En cas d'absence autres que celles ci-dessus limitativement mentionnées, le collaborateur voit le montant de sa prime de vacances minoré de 5€ par jour d'absence.**

## 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.**

### ⇒ Salaire de référence :

- Salaire brut de base,
- Les primes fixes individuelles comme par exemple les primes de remplacement,
- La moyenne des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

### ⇒ 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<sup>ème</sup> de la prime annuelle par jour d'absence.

# Les primes



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 jours par an
Les absences pour hospitalisation conjoint ou enfants	Les absences pour grève
Les absences pour : <ul style="list-style-type: none"><li>- maladie - maladie hospitalisation</li><li>- accident du travail</li><li>- maladie professionnelle</li></ul> } pour la période ayant donné lieu à un complément de salaire pour l'entreprise	

## 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 terme 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 management op. entrepôt	424 €
Licence - Licence manerpro. logistique	454 €
Master	485 €

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**.

## 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** : 20€ par semaine de remplacement

## LA PRIME FORMATEUR INTERNE / TUTEUR

### ⇒ La Prime Formateur :

Les formateurs internes (ayant suivi la formation «formateur» réalisant des formations bénéficieront :

- **8€** par jour de formation (hors CACES 3 5),
- **10 €** 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).

### ⇒ 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.
- 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**.

## 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 considérés 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.

# Les primes

## ⇒ Contreparties financières

Prime d'astreinte	
Astreinte d'une journée (2h)	15.53 €
Astreinte d'un week-end	36.24 €
Astreinte d'une semaine (hors week-end)	67.31 €
Astreinte d'une semaine (week-end compris)	113.92 €



## MONÉTISATION CET - NAO 2018

Dans le cadre des NAO 2017, la monétisation, **par placement au PEG/PERCO de 20 jours de CET maximum et/ou monétisation de 25 jours de CET par financement de l'entreprise** est possible.

Ce dispositif est applicable aux collaborateurs 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 2017**.

### 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 PERCO

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

Valorisation du CET sur le PERCO

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.

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



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 demander 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 2018

Carrefour offre la possibilité à ses salariés de monétiser leurs heures au titre du compteur PIEC. Les heures de PIEC concernées sont celles acquises jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au maximum du solde disponible au moment de la demande de monétisation. La monétisation peut être réalisée



## LES CHÈQUES CESU - NAO 2018

### 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.

### 2- Date de commandes

La période de commande principale sera effectuée **du 7 mai au 28 mai 2018**.

Une deuxième commande sera effectuée **du 5 au 26 novembre 2018**.

### 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, afin de leur permettre 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.

#### ↳ Le carnet CESU toutes prestations

Le montant de ce nouveau carnet est de **400 euros** et permet, aux salariés justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an, 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.

### 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.

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.



# Chèques CESU



## ⇒ Exemple

12 chèques domicile CESU d'un montant de 30 € + 2 chèques domicile CESU de 20 €	400 €
Subvention de l'entreprise à hauteur de 50 %*	200 €
Votre participation	200 €
Votre crédit d'impôt en fin d'année**	-100 €
<b>Coût final par salarié</b>	<b>100 €</b>

\*La part prise en charge par l'entreprise n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

\*\*Si vous n'êtes pas imposable, le Trésor public vous remettra un chèque d'une valeur égale à 50 % des frais engagés dans le cadre des CESU.

Les dépenses éligibles au crédit d'impôts sont :

- la garde d'enfants de moins de 7 ans à domicile et à l'étranger ;
- la garde d'enfants de plus de 7 ans à domicile uniquement ;
- le soutien scolaire (à domicile uniquement sans limite d'âge).

## 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 et repas

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 à 5 kms	0,936 €	par jour travaillé
Zone 2	De 5,1 à 10 kms	1,500 €	
Zone 3	De 10,1 à 15 kms	1,836 €	
Zone 4	De 15,1 kms à 20 kms	2,163 €	
Zone 5	De 20,1 à 25 kms	2,467 €	
Zone 6	De 25,1 à 30 kms	2,914 €	
Zone 7	De 30,1 à 45 kms	3,436 €	
Zone 8	Plus de 45,1 kms	5,548 €	

## LA PRIME PANIER

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

Indemnité panier	5,16 €
------------------	--------

## LE TICKET RESTAURANT

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

Part patronale (= 60 % de la valeur faciale)	5,16 €
--	--------

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

# 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,
- Les magasins Carrefour Market,
- Les magasins Contact Marché intégrés (Proxi),
- Les Drives,
- Carburant, dans les magasins intégrés,
- Ooshop,
- Rue du Commerce,
- Carma (Carrefour Assurances),
- Carrefour Voyages, billetterie,
- Carfuel,
- Carautoroutes.

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

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





# NOS ACCORDS



# Contrat de génération



contrat de génération

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 référent,
- 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.

## TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Mixité des Groupes de travail.

Promouvoir le Tutorat.

## 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 tous les 15 jours pour les 55 ans et plus.
- Autorisation d'absence payée pour les plus de 50 ans pour se rendre au Bilan de santé de la Sécurité Sociale.

⇒ 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.



## RECRUTEMENT

### ⇒ Augmenter notre taux d'emploi\*

- Atteindre un **taux à 6 % pour l'ensemble de la Supply Chain et un taux minimum de 5 % pour chaque établissement**,
- Maintenir à minima le taux en cours pour les établissements à plus de 6 %.

### ⇒ Favoriser l'embauche et l'insertion

- **Intégrer des personnes en situation de handicap, à hauteur de 3 % des embauches**, sur l'ensemble du périmètre de Carrefour Supply Chain (CDI, CDD, alternance, etc.) mais aussi plus spécifiquement sur le périmètre du siège,
- **Développer l'alternance Post Bac** avec l'intégration d'au moins un contrat d'alternance en situation de handicap par site,
- **Participer aux salons dédiés** au recrutement des personnes handicapées au moins une fois par an et par site.

### ⇒ Accueillir et intégrer les personnes en situation de handicap

- Former des tuteurs à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap,
- Aménager des postes éventuels de travail,

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### ⇒ Ancrer et pérenniser les cellules de maintien dans l'emploi via une procédure commune à tous les établissements

Accompagnement des collaborateurs ayant des difficultés de santé par la cellule de maintien, telles que :

- Restrictions d'aptitude avec réserves durables,
- Arrêts prolongés de plus de 3 mois ou arrêts répétés cumulés de plus de 3 mois sur une période de 6 mois,
- Exceptionnellement, sur demande motivée du salarié, du manager, des services de santé au travail, du CHSCT ou de la mission HandiAction.

### Objectifs de la cellule de maintien :

- Analyser les situations,
- Rechercher des solutions,
- Garantir la mise en œuvre des actions décidées,
- Accompagner les salariés dans les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Anticiper des situations de maintien,
- Suivre les actions mises en place à 3 mois, 6 mois et 1 an.

### Membres permanents de la cellule :

- Un représentant du service RH,
- Un représentant du Service de Santé au Travail,
- La mission HandiAction (Réfèrent handiAction),
- Un membre du CHSCT,
- Le salarié concerné s'il le souhaite.

### Les fréquences des cellules :

La cellule de maintien se réunit à minima une fois par trimestre dans chacun des sites. Un calendrier prévisionnel sera affiché.

\*Nombre de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sein de l'entreprise



## ⇒ Maintenir le salarié à son poste

- Réaliser les aménagements de poste nécessaires,
- En cas de reclassement du salarié RQTH, versement d'une indemnité mensuelle temporaire de 12 mois. **Au-delà de ces 12 mois, application du salaire de base le plus favorable entre son ancien poste et son nouveau poste.**

## ⇒ Aider le salarié en situation de handicap dans ses démarches

- 4 demi-journées de congés spécifiques allouées tous les 2 ans pour faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapés, élargies pour des démarches médicales liées à la situation de handicap,
- Valeur faciale du carnet CESU\* Handicap complétée de 150 €, prise en charge à 100 % par l'entreprise. (sous réserve de pouvoir prétendre au bénéfice du CESU Handicap prévu dans le cadre des NAO 2017) *\*Chèque Emploi Service Universel*

## ACTEURS DE LA DÉMARCHE

- Le responsable national handicap en charge de la mission HandiAction,
- Les responsables Ressources Humaines,
- Les référents HandiAction,
- Les directeurs d'entrepôts,
- La commission de suivi Handicap,
- Les membres désignés par les CHSCT,
- Les services de Santé au Travail.

## SOUS-TRAITANCE AU MILIEU ADAPTÉ/PROTÉGÉ

- Rencontrer les acteurs locaux et travailler avec le secteur adapté et/ou protégé au moins une fois par an,
- Communiquer les actions et partenariats déjà mis en place par les sites.

## COMMUNICATION

- Inscrire l'intégration du handicap dans l'entreprise à tous ses niveaux, dans toutes ses instances, à chaque moment,
- Communiquer sur l'entreprise «Handi-accueillante» afin que les salariés ayant besoin d'être accompagnés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap se tournent naturellement vers l'entreprise.

## FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Favoriser la formation et la promotion en interne,
- Faciliter l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés,
- Réaliser des entretiens annuels spécifiques pour les collaborateurs en situation de handicap,
- **Former des directeurs d'entrepôt et des responsables Ressources Humaines au recrutement, à l'intégration et au maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap,**
- Formations sur chaque site à destination des managers.

## DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord cadre est conclu pour une durée déterminée de trois ans, pour les exercices 2018, 2019 et 2020.

## MONTANT DE L'INTÉRESSEMENT

Le montant individuel théorique maximal pour les salariés à temps plein présents tout l'exercice est de 1 330 euros pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

## 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 45 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif et ceux calculés à échelle locale représentent aussi 55 % 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.

### ⇒ Indicateurs calculés sur le périmètre national

Des indicateurs calculés au Niveau National de l'Entreprise ont été convenus entre les parties, afin de renforcer la solidarité entre les collaborateurs.

Les indicateurs calculés au niveau national retenus sont les suivants :

- Le coût Colis Total Supply Chain
- La disponibilité linéaire
- La rotation des stocks
- Le taux de gains et pertes national (Uniquement pour l'établissement « Direction Supply Chain »).

## MODALITÉS DE CALCUL

**Indicateurs de l'intéressement collectif calculés selon un niveau d'atteinte nationale.**

### ⇒ Le coût colis Total Supply Chain

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 10 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 133 €, pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020. Pour la Direction Supply Chain (Siège), il représente 25 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 332,50 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

**Le coût colis total de la Supply est calculé comme suit :**

**Coût total (Total coûts fixes + Total coût variable d'exploitation + total coût de Transport + Total coût 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.
- 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 montant versé sera proratisé par paliers d'atteinte intermédiaires.

# L'intéressement collectif



## Bonus siège

Pour l'établissement Direction Supply Chain (Siège) uniquement, si le coût colis total 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 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 que sont les entrepôts Carrefour Supply Chain, toutefois il est rattaché à l'indicateur du coût colis local.

## ⇒ Disponibilité Linéaire magasin

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 20 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 266 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

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.

Ce critère ne s'applique pas à l'établissement Direction Supply Chain (Siège).

Le résultat de l'audit est calculé de la façon suivante :

$$\frac{[(\text{Somme des notes des items}) / (\text{Nombre d'items} \times 2)] \times 100}{\text{la note de 2 étant la note maximale théorique pour un item standard.}}$$

La disponibilité linéaire se calcule en hypermarchés en rayon alimentaire et non alimentaire, et en supermarché Market en rayon alimentaire.

Le poids entre le périmètre hypermarché alimentaire et non alimentaire, et le périmètre supermarchés Market alimentaire est calculé sur la base du chiffre d'affaire budgété de l'année.

Les ruptures sont identifiées avec l'indicateur de rupture : Stock = 0 fin de journée.

Le taux de disponibilité linéaire est calculé avec la formule suivante :

$$\frac{\text{(Nombre de jours de rupture Stock = 0 / Nombre de jours de présence à l'assortiment du magasin)}}{1}$$

## ⇒ Disponibilité Linéaire entrepôt

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 15 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 199,50 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020. Pour la Direction Supply Chain (siège), il représente 25 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 332,50 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

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 :

$$\frac{\text{stocks opérationnels}}{\text{CA de la période}} \times \text{nombre de jours concernés par la période de CA.}$$

⇒ **Le taux national de gains et pertes (uniquement pour l'établissement «Direction Supply Chain»).**

Pour la Direction Supply Chain (siège), il représente 20 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 266 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

Cet indicateur ne concerne pas les entrepôts, qui se voient appliquer le taux de gains et pertes local 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,
- Périmes entrepôts,
- Provision démarque emballage,
- Non livrés,
- Contrôle de stock,
- Avoirs fiscaux.

## INDICATEURS DE L'INTÉRESSEMENT COLLECTIF CALCULÉS SELON UN NIVEAU D'ATTEINTE LOCAL

⇒ **Le coût colis de l'unité de travail**

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 25 % du montant maximum théorique de

l'intéressement collectif, soit 332,50 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020. Cet indicateur ne concerne pas la Direction Supply Chain (Siège), qui se voit appliquer le coût colis total Supply Chain à un plus fort coefficient que les entrepôts, en remplacement. Ce coût colis est calculé sans les entrepôts prestés.

**Le coût colis est calculé comme suit :**

**Coût total de l'unité de travail (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.

### Bonus entrepôt :

Pour les entrepôts (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 **22222**

⇒ **La note d'appréciation de l'audit hygiène et qualité :**

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 20 % du montant maximum théorique de

# L'intéressement collectif



l'intéressement collectif, soit 266 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020.

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.

Ce critère ne s'applique pas à l'établissement Direction Supply Chain (Siège).

Le résultat de l'audit est calculé de la façon suivante :

**[(Somme des notes des items)/( Nombre d'items X 2\*)] x 100\*** la note de 2 étant la note maximale théorique pour un item standard.

## ⇨ Le taux de gains et pertes local

Pour un entrepôt, cet indicateur représente 10 % du montant maximum théorique de l'intéressement collectif, soit 133 € pour chacun des exercices 2018, 2019 et 2020. Cet indicateur ne concerne pas la 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
- Périmes entrepôt
- Provision démarque emballage
- Non livrés
- Contrôle de stock
- Avoirs fiscaux

## GESTION DES ALÉAS IMPACTANT L'ACTIVITÉ

### Principe

Certains événements 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.

## PROCÉDURE 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,

# L'intéressement collectif

- 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.
- 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.

## 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),



**Ensemble, pour assurer  
votre tranquillité**

**Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience**, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

**APGIS**

12, rue Massue  
94684 Vincennes cedex  
Tél. 01 49 57 16 00  
[www.apgis.com](http://www.apgis.com)

**Cet accord concerne l'ensemble des collaborateurs Carrefour Supply Chain, employés, agent de maîtrise et cadres.**

## COMBIEN DE JOURS ?

- 1 jour par semaine au domicile habituel du salarié ou au sein d'un bureau satellite fixe.
- 2 jours pour les salariés de plus de 58 ans.

## 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,
- À l'issue de la période d'essai,
- 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 séniors, 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...)
- 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 quotidiens et hebdomadaires,
- 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.

## DISPOSITIONS COMMUNES AU 1<sup>er</sup> 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 JRJT 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 1<sup>er</sup> 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.

# L'accord harmonisation du temps travail AM/Cadres

## DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES AU 1<sup>er</sup> JUIN 2018

### ⇒ Déclaration d'activité en ligne une fois par jour

- Au moyen d'une application digitale (Horoquartz), qui a été installée sur les ordinateurs depuis 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.

## DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE MAÎTRISE AU 1<sup>er</sup> 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'arrêté 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 payées (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».



PAUSES



SOLIDARITÉ

EMPLOI

SALAIRE

**Des délégués pour vous défendre,  
c'est chez Carrefour, et c'est tous les jours !**

HEURE SUPP

PRIME

EMPLOI

SUPP

PRIME

SALAIRE

PRIME

PAUSES

PAUS

SOLIDA

SALAIRE

HEURE SUPP

Retrouvez toute l'actualité Carrefour sur :  
[www.fo-carrefour.org](http://www.fo-carrefour.org)