market

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019

Dispositions sociales et salariales

C.S.F.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Christophe VANDENHAUTE, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

et :

La Fédération des Services C.F.D.T, située Tour essor, 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN Cedex, représentée par Monsieur ORY, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération des syndicats C.F.T.C, Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 quai de Loire - 75019 PARIS, représentée par Monsieur BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération C.G.T, Commerce, Distribution et Services, située 263 rue de Paris, Case 425 - 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Monsieur LAMAURY, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération F.G.T.A - F.O, située 7 passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14, représentée par Monsieur ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central ;

Le Syndicat SNEC CFE-CGC, situé 8 allée des Bergeronnettes - 13013 MARSEILLE, représenté par Monsieur TERNISIEN en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations syndicales représentatives au sein de la société CSF et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 18 janvier 2019, 31 janvier 2019 et 14 février 2019.

Au cours de la réunion du 18 janvier 2019, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment la situation économique générale, les évolutions dans le monde de la grande distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Au cours de la 2ème réunion du 31 janvier 2019, les délégations des Organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives, auxquelles la Direction a apporté des réponses et formulé des propositions.

La Direction rappelle que les accords d'entreprise suivants ont été récemment conclus : accord sur le statut collectif du 22 mai 2014, accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2015 dont l'un des objectifs est d'améliorer l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer d'éventuels écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées du 22 mars 2017, accord intergénérationnel de la Société CSF du 3 février 2017, accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014, accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 ainsi que l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF du 18 octobre 2017, l'accord sur le don de congés – société CSF du 20 décembre 2018 et l'accord sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail au sein de la société CSF du 20 décembre 2018.

L'ensemble de ces accords démontre la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux d'améliorer le statut social de l'ensemble des salariés.

La Direction a présenté au cours de la dernière réunion de négociation du 14 février 2019 ses dernières propositions portant sur les mesures salariales et sur les mesures sociales, qu'elle a formalisées dans un accord qu'elle a soumis à la signature des Organisations syndicales représentatives au sein de la société CSF.

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord sur les mesures salariales et sur les mesures sociales, elles conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord conformément aux dispositions de l'article L.2242-5 du Code du travail.

Le présent procès-verbal de désaccord fait état des dernières propositions respectives des parties à la négociation, ainsi que des mesures unilatérales prises par l'employeur.

Article 1 : Propositions respectives

❖ ***Dernier état des propositions salariales et sociales des Organisations syndicales :***

- **Pour la CFDT :**

Propositions de salaire pour les employés :

- Augmentation généralisée de 3 % pour les niveaux 1B, 2A et 2B au 1er janvier 2019 avec mise en place d'un niveau 2C (+1% au dessus du 2B) ;
- Augmentation généralisée de 4 % pour les 3A, 3B, 4A, 4B et 4C au 1er janvier 2019 ;
- Passage automatique au niveau C dès 5 ans d'ancienneté pour les niveaux 2,3 et 4 ;
- Proposition de grille des salaires minima pour les employés comme suit :

Grille des salaires minimaux employés					
Niveaux **En cas de promotion interne la durée de la période d'accueil est réduite de moitié**	**Taux horaires en € TTE**	**Mensuel en € (151h67)**	**Pause 5% soit 7h58**	**Taux horaire en € pause incluse**	**SMMG (Salaire Minimum Garanti)**
1A (6 premiers mois)	10,03	1521,25	76,03	10,531	1597,28
1B	10,102	1532,17	76,57	10,685	1620,62
2A (6 premiers mois)	10,132	1536,72	76,80	10,638	1613,52
2B	10,343	1568,72	78,40	10,860	1647,12
2C (après 5 ans d'ancienneté)	10,446	1584,34	79,18	10,968	1663,53
3A (12 premiers mois)	10,477	1589,05	79,42	11,001	1668,46
3B	10,628	1611,95	80,56	11,159	1692,51
3C (après 5 ans d'ancienneté ou ayant un diplôme)	10,75	1630,45	81,49	11,287	1711,94
4A (24 premiers mois)	10,66	1616,80	80,80	11,193	1697,61
4B	11,226	1702,65	85,09	11,787	1787,74
4C (après 5 ans d'ancienneté ou Appro. GS et RRC)	11,585	1757,10	87,81	12,164	1844,91

Propositions de salaire pour les cadres et agents de maîtrise :

- Augmentation généralisée de 2 % pour les agents de maîtrise ;
- Augmentation généralisée de 1,5 % pour les cadres niveaux 7 et 8 ;
- Prise en compte de la rémunération des forfaits des cadres pour le travail de nuit (avant 6 heures et après 21 heures) ;
- Fixation d'une date butoire (1er trimestre) pour les entretiens ;
- Proposition de grille des salaires minima pour les agents de maîtrise et cadres comme suit :

Forfait minimum AM 43h25/semaine		Forfait Mini Cadre 216 j/an	
5A	2101,20 €	7A	2565,92 €
5B (Après 3 ans)	2114,46 €	7B (Après 3 ans)	2661,33 €
6A	2221,56 €	8A	3468,25 €
6B (Après 3 ans)	2234,82 €	8B (Après 3 ans)	3598,17 €

Propositions sur le statut social :

Travail du dimanche en dérogation permanente et jours fériés

- Majoration pour les employés des heures habituellement travaillées le dimanche à hauteur de 100 % ;
- Majoration pour l'encadrement de la prime pour les dimanches à 100 € ;
- Ouverture d'une négociation sur le travail des jours fériés (règles et majorations).

Revalorisation des contrats temps partiels

- Passage du temps partiel à temps complet sur demande du salarié.

Revalorisation de la prime de vacances

- Versement de la prime de vacances le 1er juin (avance, même principe que la prime de fin d'année) et revalorisation :
  - 150 % d'un demi-mois de salaire pour 20 années d'ancienneté ;
  - 180 % d'un demi-mois de salaire pour 25 années d'ancienneté ;
  - 1 mois de salaire à partir de 30 années d'ancienneté ;
  - Pour l'encadrement : 1000 € de prime de vacances au-dessus de 12 années d'ancienneté.

Remise sur Achats

- Application de la remise pour tout paiement avec la carte PASS, même pour les trois fois, quatre fois ou dix fois sans frais sur le non-alimentaire (idem pour le fuel) ;
- 5 % de remise supplémentaire sur les MDD ;
- Tarif préférentiel pour la location des véhicules chez CARREFOUR.

Autres propositions sur le statut social

- Pour les tickets restaurant : un ticket par jour travaillé et réduire le délai d'ancienneté pour l'obtention à six mois ;
- Révision des critères d'obtention du Fonds de solidarité ;

O_C

- Signature d'une convention entre le SDIS et Carrefour Market ;
- Passer le délai de carence employeur à 3 jours à partir du deuxième arrêt de travail dans l'année civile ;
- Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité ;
- 2 jours payés par enfant malade ;
- Pour l'encadrement, revalorisation de la prime d'astreinte à 150 € et 50 € pour chaque déplacement durant l'astreinte ;
- Indemnité de départ en retraite de l'ensemble des salariés : passage du plafond de 4 mois à 6 mois de salaire ;
- Application de l'accord NAO 2016 pour les 3C pour tous les secteurs, tous les diplômes sans exception ;
- Subrogation totale par l'employeur concernant toutes les indemnités journalières de sécurité sociale mais également les indemnités liées à la prévoyance et ce après la période de couverture de l'employeur ;
- Pour les indemnités complémentaires en cas de maladie, maladie professionnelle et accident de travail pour les employés :
    - Ancienneté entre 15 et 20 ans : 100 % pendant 120 jours ;
    - Ancienneté supérieure à 20 ans : 100% pendant 180 jours ;
- Mise en place d'une prime de transport (demande portée au niveau du Groupe).

- **Pour la CFTC :**

La CFTC souhaite mettre l'accent sur une véritable augmentation de salaire et demande que les mesures salariales et sociales s'inscrivent dans deux accords distincts.

Propositions de salaire :

- Revalorisation des salaires de 5 % pour les niveaux 1 à 4 avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 ;
- Aucune embauche en dessous du niveau 2 ;
- Revalorisation des salaires de 2,5 % pour les agents de maîtrise avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 ;
- Revalorisation des salaires de 1,5 % pour les cadres avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 ;
- Concernant la période d'accueil, réduire de trois mois le passage du 2A au 2B, de six mois du 3A au 3B et de 12 mois du 4A au 4B.

Propositions sur le statut social :

Revalorisation des contrats temps partiels

- Revalorisation des contrats de 32 heures à 36h75 pour tous les salariés volontaires ;
- Proposer aux temps partiels 30 heures le passage à 32 heures de manière automatique dès les cinq ans d'ancienneté.

Revalorisation de la prime de vacances

- Revalorisation de la prime de vacances pour les employés après 20 ans d'ancienneté (année N+19) : 100 % d'un mois de salaire ;
- Revalorisation de la prime de vacances de 50 € des agents de maîtrise et cadres ;
- Versement de la prime au prorata pour les salariés quittant l'entreprise (démission).

Remise sur Achats

- Gratuité de la carte GOLD ;
- 15 % de remise avec plafond à 12 000 € ;
- Une journée carte PASS dans les Market ;
- 20 % de remise pour les salariés applicable sur Carrefour Voyages.

Autres propositions sur le statut social

- Pour les tickets restaurant, obtention d'un ticket restaurant par journée travaillée ;
- Mise en place d'une prime d'assiduité d'un demi-mois de salaire, dégressif de 50 % au premier arrêt, 75 % au deuxième arrêt, de la totalité au troisième arrêt ;
- Mutuelle : augmentation de la partie prise en charge par l'employeur ;
- Prise en charge de l'intégralité de la journée de solidarité par l'entreprise ;
- Prise en charge par l'employeur d'un deuxième jour pour enfant malade ;
- Absences autorisées : une journée payée en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère en cas de remariage ;
- Mise en place d'une indemnité de 60 € pour tout salarié utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail ;
- Revalorisation de l'indemnité kilométrique à 0,50 € ;
- Augmentation du budget fonds de solidarité à 300 000 € ;
- Harmoniser l'ensemble des magasins en ce qui concerne les horaires, la rémunération et les repos lors des ouvertures exceptionnelles des fêtes de fin d'année ;
- Demande de ne plus ouvrir les magasins le dimanche.

- **Pour la CGT :**

Propositions de salaire :

- Principale revendication : un salaire minimum à 1800 euros bruts ;
- Grille de salaire avec suppression des niveaux 1 et 2A et augmentation de 2% pour les salariés au dessus de la grille ci-dessous :

Salaire mensuel brut temps complet forfait pause horaire inclus
2B 1800 € **3A** 1840 € **3B** 1870 € **4A** 1900 € **4B** 1920 € **4C** 1940 €

- Grille de salaire et augmentation de 5 % pour les agents de maîtrise (5 et 6) rétroactif au 1er janvier 2019 ;
- Passage de toutes les caissières au niveau 3 et de toutes les premières caissières au niveau 4 ;
- Passage au niveau 4C pour les employés des rayons poisson, PVP, boucherie.

Propositions sur le statut social :

- Statut unique pour tous les salariés du groupe intégrés et franchisés ;
- Prime d'ancienneté à hauteur de 2 % par année sur le brut mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- Tickets restaurant pour les salariés dès trois mois d'ancienneté et un titre restaurant de 8 € par jour travaillé ;
- Mise en place d'un vrai 13ème mois calculé au prorata pour tous les salariés ayant un contrat de travail d'au moins 3 mois consécutifs ;

- Prise en charge de la partie obligatoire de la mutuelle et de la prévoyance santé par l'employeur ;
- Prime de vacances : obtention du demi-mois de salaire brut mensuel entier dès trois mois d'ancienneté et calcul au prorata pour la première année ;
- Prise en charge intégrale de la journée de solidarité par l'employeur (par rapport aux CP et JRTT non pris) ;
- Coupures maximum de deux heures par jour pour tous les salariés qui en font la demande ;
- Choix pour le salarié à temps complet de bénéficier des JRTT par le passage à 37h50 au lieu de 36h75 ;
- Passage des temps partiels à temps complet pour ceux qui le souhaitent et inscription des horaires précis sur les contrats de travail à temps partiel pour permettre de trouver, en complément, un autre emploi ;
- Prime de transport pour tous les salariés équivalente à 50 % du tarif transport en commun et ouverture d'une négociation indemnité kilométrique vélo ;
- Pause de cinq minutes par heure pour les hôte(sse)s de caisse ;
- Pause pour tous les salariés 4 heures (15 mn), 6 heures (20 mn), 7 heures (30 mn) ;
- Deux jours de repos hebdomadaires consécutifs toutes les huit semaines, les deux jours seront donnés le samedi et le dimanche pour ceux qui le souhaitent ;
- Travail sur cinq jours pour tous les salariés qui le souhaitent ;
- Augmentation des subventions concernant les œuvres sociales passant de 1 % au lieu de 0,8 % actuellement. Engagement de la direction pour laisser les CE gérer les machines à café ;
- Rajout de la médaille vermeille ANIA 30 ans 350 euros et revalorisation des autres médailles ;
- Suppression des jours de carence ;
- Sept jours ouvrés pour enfants malades ;
- Evolution automatique suivant l'ancienneté (tous les 5 ans évolution d'un niveau jusqu'au niveau 4) ;
- Respect des jours de fractionnement. Suppression du document qui implique le renoncement au congé de fractionnement. Suppression des semaines grisées ;
- Un jour de repos fixe dans la semaine (hors dimanche) pour les salariés qui le souhaitent ;
- Revalorisation des primes pour les managers 5 et 6 ;
- Temps d'astreintes pour les agents de maîtrise rémunérés comme du temps de travail ;
- Engagement de la direction à fournir au salarié une acceptation écrite concernant ses demandes de congés et d'autorisation d'absence avec une photocopie remise au salarié ;
- Engagement de la direction à fournir à chaque salarié, n'ayant pas d'horaires fixes, le planning hebdomadaire 3 semaines en amont. Planning contresigné de la direction et du salarié avec photocopie remise au salarié ;
- Engagement de la direction afin que les employées revenant d'un congé parental ou maternité retrouvent leur poste et non, comme actuellement, un poste équivalent ;
- Remplacement systématique des élus dans toutes les instances (CE, DP, CHSCT, CCE, Négociations, Commissions etc...) afin que leurs collègues ne subissent pas une surcharge de travail liée à leurs absences du magasin ;
- Engagement de la direction d'accepter les congés des salariés d'origine étrangère ou DOM TOM ou de ceux qui ont un conjoint d'origine étrangère ou DOM TOM, qui voudraient partir cinq ou six semaines dans leurs pays d'origine ou des DOM TOM pour leurs congés ;
- Respect de l'affichage concernant les postes à pourvoir. Prise en compte des compétences et des entretiens individuels pour choix du salarié qui occupera le poste ;
- Opposition au travail du dimanche, au travail de nuit, aux passages des magasins en franchise ou/et en location-gérance ;
- Demande d'ouverture d'une négociation visant à améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité des salariés.

- **Pour la FGTA-FO :**

Propositions de salaire :

- Révision de la grille de salaires employés, avec un vrai décrochage par rapport au SMIC pour les niveaux 2A et 2B ;
- Révision de la grille de salaires agents de maîtrise et cadres ;
- Augmentation des salaires réels.

Propositions sur le statut social :

- Mise en place d'une prime de transport pour tous ;
- Reconnaissance de l'ancienneté par le biais de la prime de vacances ou du salaire ;
- Attribution d'un titre restaurant par journée travaillée ;
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur ;
- Reconduction du dispositif de congé de fin de carrière issu de l'accord sur la GPEC ;
- Demande d'ouverture d'une négociation sur les qualifications et les classifications des salariés.

- **Pour le SNEC CFE-CGC :**

Propositions de salaire :

- Augmentation salariale de 2,5 % pour l'encadrement avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 ;
- Nouvelle grille de salaire minima, avec la création des niveaux 7C et 8B définie comme suit :

  - 5A : 2112 €
  - 5B : 2125 €
  - 6A : 2232 €
  - 6B : 2246 €
  - 7A : 2591 €
  - 7B : 2634 €
  - 7C : 2767 € (création)
  - 8A : 3502 €
  - 8B : 3563 € (création)

Propositions sur le statut social :

- Création d'une prime de tenue de travail pour l'encadrement à hauteur de 300 € par an ;
- Mise en place d'une retraite supplémentaire ;
- Diminuer l'ancienneté nécessaire afin d'obtenir la prime maximale lors du départ en retraite soit 4 mois pour les agents de maîtrise et 6 mois pour les cadres ;
- Prime de vacances encadrement :
  - 32% d'un mois de salaire pour les salariés ayant moins de 7 ans d'ancienneté ;
  - 38% d'un mois de salaire pour les salariés ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté ;
  - 42% d'un mois de salaire pour les salariés à partir de 12 ans d'ancienneté ;
- Pour le travail habituel du dimanche : revalorisation de la prime à 100 € et travail sur la base du volontariat (encadrement) ;
- Création d'une prime de 450€ lors de la prise des vacances d'été hors juillet et août ;
- Revalorisation de la prime d'astreinte de l'encadrement à 70 € par semaine et 30 € par intervention ;
- Prime de travail de nuit pour les cadres de 70 € de 22h à 5h ;

O.C

- Augmentation minimale de salaire lors d'une mutation avec contraintes géographiques comme suit :
    - De 1 à 20 kms +2 % ;
    - De 21 à 50 kms +4 % ;
    - De 51 à 100 kms +5 % ;
- Attribution d'un chèque transport de 30 € mensuel lors de déplacements de 60 kms minimum par jour aller-retour ;
- Prise en charge à 100% de l'abonnement transport en commun ;
- Augmentation du plafond annuel de la remise sur achats à 15000 € ;
- Remise sur achats de 10% dans le réseau franchisés Market et sur Carrefour.fr ;
- +10% supplémentaire pour l'achat d'un appareil numérique (1 fois par an) ;
- Mise en place de la subrogation pour les congés paternités ;
- Prime trajets en vélo de 400 € annuelle ;
- Taux préférentiels lors de prêts contractés auprès de Carrefour Banque ;
- Suppression de la notion d'ancienneté concernant l'obtention de chèques emplois services ;
- Possibilité de monétiser les RTT dès le début d'année ;
- Ouverture d'une négociation concernant la sécurisation du temps de travail des Agents de Maîtrise.

❖ ***Dernier état des propositions de la Direction :***

- **1. Revalorisation de la grille des salaires minima CSF**

1.1 Grille de salaires minima bruts employés

1.1.a. Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er mars 2019 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A *(6 premiers mois)*	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
1 B	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
Niveau 2					
2 A *(6 premiers mois)*	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
2B	10,223	**1 550,52**	77,51	10,734	**1 628,03**
Niveau 3					
3 A *(12 premiers mois)*	10,226	**1 550,98**	77,51	10,737	**1 628,49**
3B	10,403	**1 577,82**	78,87	10,923	**1 656,69**
3C	10,443	**1 583,89**	79,17	10,965	**1 663,06**
Niveau 4					
4 A *(24 premiers mois)*	10,414	**1 579,49**	79,02	10,935	**1 658,51**
4 B	10,983	**1 665,79**	83,27	11,532	**1 749,06**
4 C	11,250	**1 706,29**	85,39	11,813	**1 791,68**

1.1.b. Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, au 1er septembre 2019 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A *(6 premiers mois)*	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
1 B	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
Niveau 2					
2 A *(6 premiers mois)*	10,081	**1 528,99**	76,44	10,585	**1 605,43**
2B	10,275	**1 558,41**	77,96	10,789	**1 636,37**
Niveau 3					
3 A *(12 premiers mois)*	10,277	**1 558,71**	77,96	10,791	**1 636,67**
3B	10,456	**1 585,86**	79,32	10,979	**1 665,18**
3C	10,495	**1 591,78**	79,62	11,020	**1 671,40**
Niveau 4					
4 A *(24 premiers mois)*	10,467	**1 587,53**	79,34	10,990	**1 666,87**
4 B	11,038	**1 674,13**	83,73	11,590	**1 757,86**
4 C	11,307	**1 714,93**	85,71	11,872	**1 800,64**

1.2 Grille de salaires minima bruts de l'encadrement

1.2.a. Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 091 €**
5 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 104 €**
6 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 211 €**
6 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 224 €**
7 A	*216 jours / an*	**2 566 €**
7 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**2 661 €**
8	*216 jours / an*	**3 468 €**
8 *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**3 598 €**

1.2.b. Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres au sein de CSF de la manière suivante, au 1er septembre 2019 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 101 €**
5 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 115 €**
6 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 222 €**
6 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 235 €**
7 A	*216 jours / an*	**2 579 €**
7 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**2 674 €**
8	*216 jours / an*	**3 485 €**
8 *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**3 616 €**

- **2. Augmentation des salaires effectifs « employés »**

2.1. Augmentation de salaire « employés » avec effet rétroactif au 1er mars 2019

Pour les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.a. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 1,5 %, bénéfice d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.a. ci-dessus).

Application de cette augmentation sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er mars 2019, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2019).

2.2. Augmentation de salaire « employés » au 1er septembre 2019

Pour les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 0,5 % au 1er septembre 2019, bénéfice d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.b. ci-dessus).

Application de cette augmentation à compter du 1er septembre 2019, sur les salaires de base mensuels bruts (base août 2019).

- **3. Extension de la remise sur achats et augmentation du plafond de la remise sur achats**

« Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, une remise de 10% est réalisée sur les achats effectués notamment dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés, dans les conditions suivantes.

Champ d'application

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs CSF.

Modalités

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS ou une carte C-ZAM.

A compter de l'année 2019, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 12 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 200 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous », ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Depuis le 1er septembre 2018, le bénéfice de la remise sur achats de 10 % s'étend également aux achats réalisés en ligne sur le site « rueducommerce.fr ».

A compter du 1er juin 2019, l'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins « Market » ou « Carrefour Market », en franchise ou en location-gérance (hors carburant, fuel et achats effectués aux Drives de ces magasins).

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.

Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

Depuis le 1er janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

Depuis le 1er septembre 2018, la Direction prend en charge le coffret Carte C-ZAM à hauteur de 5 € pour les salariés qui ne bénéficient pas déjà de la Carte PASS. Par ailleurs, depuis cette date, les frais de gestion mensuels associés à la carte C-ZAM sont pris en charge à hauteur de 1€ par mois (soit 12€ par année civile) pour les salariés CSF ne bénéficiant pas de la gratuité de la cotisation de la carte PASS Mastercard classique ou de la cotisation réduite sur la carte PASS Gold.

En effet, la remise sur achats de 10 % ne s'applique pour un même salarié que via une carte, soit la carte PASS, soit la carte C-ZAM. Le salarié détenteur des deux cartes (carte PASS et carte C-ZAM) choisira donc celle avec laquelle il souhaite bénéficier de la remise sur achats auprès du service paie.»

- **4. Prime de vacances**

Proposition de la Direction de revaloriser le montant de la prime de vacances des employés après 25 ans d'ancienneté et de verser un acompte de la prime de vacances début juin à tous les bénéficiaires (employés, agents de maîtrise et cadres) :

« **Bénéficiaires**

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

Début juin, chaque salarié potentiellement bénéficiaire de la prime de vacances percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime de vacances interviendra avec la paie du mois de juin (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (30 juin) est considérée comme la date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu.

Modalités de calcul

- **Employés**

Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

Avant la 1ère année d'ancienneté (Année d'entrée) : pas de prime

Année d'acquisition de la condition d'un an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maximum 100 € bruts

Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : 100 € bruts

Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : 25% de ½ mois de salaire brut de base

Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : 50% de ½ mois de salaire brut de base

Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : 105% de ½ mois de salaire brut de base

Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): 120% de ½ mois de salaire brut de base

Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14): 125% de ½ mois de salaire brut de base

Après 25 ans d'ancienneté (Année N+24) : 130 % de ½ mois de salaire brut de base ».

Proposition de la Direction de revaloriser les paliers existants de la prime de vacances de l'encadrement comme suit :

«

- **Cadres et agents de maîtrise**

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

640 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,

790 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et 12 ans d'ancienneté,

870 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 12 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er juin 2019. »

- **5. Remise de la demande de congés payés validée aux salariés**

« Une copie de la demande de congés payés déposée par le collaborateur lui sera remise signée par son Responsable hiérarchique, dès lors qu'elle sera validée. »

- **6. Fonds de solidarité**

« Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2019 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2019 au 31 mars 2020. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2019, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés

financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ... »

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif de CSF du 22 mai 2014 demeurent inchangées. »

Proposition de la Direction d'organiser à titre exceptionnel, au mois d'avril 2019, outre la réunion habituelle de la commission au cours de laquelle les dossiers des collaborateurs sont étudiés par la Direction, avec un représentant par Organisation syndicale représentative de la société CSF, une réunion supplémentaire de la commission du fonds de solidarité qui sera consacrée aux modalités d'attribution du bénéfice de ce dernier.

- **7. Autorisation d'absence rémunérée pour la formation des salariés sapeurs-pompiers volontaires**

« La société CSF souhaite favoriser la participation de ses salariés à l'activité de sapeur-pompier volontaire.

Dans ce cadre, la société CSF s'engage, à titre expérimental sur la Direction Opérationnelle Rhône-Alpes, à octroyer une autorisation d'absence rémunérée à tout salarié de la société CSF sapeur-pompier volontaire lui demandant de suivre la formation initiale ou la formation continue nécessaire à cette activité, à hauteur de 5 jours ouvrables pris de façon consécutive.

En tout état de cause, pendant la durée d'application de la présente expérimentation, un même salarié ne pourra bénéficier qu'une fois de cette autorisation d'absence rémunérée de 5 jours ouvrables.

Le salarié devra informer son Responsable hiérarchique aussitôt que possible de son absence pour suivre la formation dans le cadre de son activité de sapeur-pompier volontaire et fournir un justificatif à la Direction des Ressources Humaines.

L'employeur pourra refuser l'autorisation d'absence si les nécessités de l'entreprise s'y opposent.

Cette expérimentation applicable sur la Direction Opérationnelle Rhône-Alpes débutera à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et prendra fin le 29 février 2020. »

- **8. Révision de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF**

« L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF du 18 octobre 2017 arrivant à échéance au 31 mars 2019, la Direction propose de réviser cet accord afin de prolonger sa durée d'application, jusqu'au 30 septembre 2019. A cette fin, la Direction de la société CSF enverra aux délégués syndicaux centraux de la société CSF, un projet d'avenant de révision qu'elle leur proposera à la signature. »

- **9. Concertation relative au temps de travail des Agents de maîtrise**

« La Direction de la société CSF s'engage à organiser une réunion de concertation avec les Organisations syndicales représentatives, sur le premier semestre 2019, sur le temps de travail des Agents de maîtrise de la société CSF. »

- **10. Concertation relative aux classifications et aux qualifications des métiers**

« La Direction de la société CSF s'engage à organiser une réunion de concertation avec les Organisations syndicales représentatives, au début du second semestre 2019, sur les classifications et les qualifications des métiers au sein de la société CSF. »

Article 2 : Mesures unilatérales prises par la Direction

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord sur les négociations annuelles obligatoires 2019, la Direction décide d'appliquer unilatéralement les mesures salariales et sociales suivantes :

- **1. Revalorisation de la grille des salaires minima CSF**

A titre liminaire, la Société CSF rappelle qu'elle applique l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2015 dont l'un des objectifs est d'améliorer l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer d'éventuels écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés.

La Direction précise que la revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables ne s'applique, le cas échéant, qu'aux salariés présents au sein de la Société CSF au moment de la revalorisation.

1.1. Grille de salaires minima bruts employés

La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er mars 2019 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A *(6 premiers mois)*	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
1 B	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
Niveau 2					
2 A *(6 premiers mois)*	10,030	**1 521,25**	76,14	10,532	**1 597,39**
2B	10,192	**1 545,82**	77,35	10,702	**1 623,17**
Niveau 3					
3 A *(12 premiers mois)*	10,226	**1 550,98**	77,51	10,737	**1 628,49**
3B	10,372	**1 573,12**	78,72	10,891	**1 651,84**
3C	10,443	**1 583,89**	79,17	10,965	**1 663,06**
Niveau 4					
4 A *(24 premiers mois)*	10,404	**1 577,97**	78,87	10,924	**1 656,84**
4 B	10,956	**1 661,70**	83,11	11,504	**1 744,81**
4 C	11,250	**1 706,29**	85,39	11,813	**1 791,68**

1.2. Grille de salaires minima bruts de l'encadrement

La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 091 €**
5 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 104 €**
6 A	*43.25 hrs / semaine*	**2 211 €**
6 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*43.25 hrs / semaine*	**2 224 €**
7 A	*216 jours / an*	**2 566 €**
7 B *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**2 661 €**
8	*216 jours / an*	**3 468 €**
8 *(Après 3 ans dans le niveau)*	*216 jours / an*	**3 598 €**

La Direction souhaite rappeler que les montants présentés sont les montants minima auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

- **2. Augmentation des salaires effectifs « employés » avec effet rétroactif au 1er mars 2019**

La Direction décide, par mesure unilatérale, que les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1. ci-dessus de l'article 2 « Mesures unilatérales prises par la Direction » du présent procès-verbal de désaccord, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 1,5 %, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1. ci-dessus de l'article 2 « Mesures unilatérales prises par la Direction » du présent procès-verbal de désaccord).

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1er mars 2019, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2019).

- **3. Le Fonds de solidarité**

La Direction décide, par mesure unilatérale, que le budget alloué au Fonds de solidarité pour l'année 2019 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Pour l'année 2019, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés

financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ...

Article 3 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation syndicale représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par la société CSF sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au Greffe du conseil de Prud'hommes compétent du lieu de conclusion du présent procès-verbal de désaccord.

Fait à Massy, le 5 avril 2019

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE

Pour la Fédération des services C.F.D.T
Monsieur Christian ORY

Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE

Pour la Fédération C.G.T.
Monsieur Laurent LAMAURY

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Monsieur Jean-Marc ROBIN

Pour le Syndicat SNEC C.F.E – C.G.C.
Monsieur Philippe TERNISIEN