



GUIDE DES DROITS DU SALARIÉ CARREFOUR



SCANNER LE QR CODE
POUR TÉLÉCHARGER



CARREFOUR HYPERMARCHÉ



CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT



CONNAISSEZ-VOUS VOS DROITS ?

C'est très important de connaître vos droits !

Vous avez peut être du mal à vous diriger
dans la convention collective ?

La CGT, soucieuse que chaque salarié
connaisse ses droits, à préparé pour vous ce
guide des droits du salarié Carrefour, qui
regroupe les grandes lignes à connaître de la
convention collective Carrefour.

Rendez vous sur www.cgtpcarrefour.fr pour
retrouver la convention collective, les
accords, les actualités,...



scannez
moi



Accueil

CGT carrefour Location Gérance

Equipe Cgt carrefour Hyper

contact délégué(e) Cgt carrefour hyper

Conventions collective carrefour hyper

Pages

SOMMAIRE

Page du livret	Sujet	Page de la convention
4/5	Absences pour événements familiaux	82/83
6/7	Les congés payés	81 et 371
8	Le temps de pause	107
9	Le pointage	Règlement int.
10	Les jours fériés	117
11	Le travail du dimanche	110/117
12	Aménagement temps de travail des femmes enceintes	84
13	Le congé paternité	85
14	Grille des salaires	19
15	Digiposte, bulletin de paie numérique	—
16/17	Les primes	19/21
18	Compléments de salaire en cas de maladie	372
19	Procédure en cas d'accident de travail	Code du travail
20/28	APGIS/FRAIS MEDICAUX/DECES-INCAPACITE-INVALIDITE	—
29	Travail de nuit	118
30	Tickets restaurant –Carte PASS	201/202
31	CESU	207
32	Horaires/repos	107
33	Horaires en ilots	370
34	Poly activité caisse	103
35	Poly activité rayon	104
36/37	PROGEXA	—
38/39	Accords séniors	140/151
40	Période d'essai –préavis	77
41	CPF (formation professionnelle)	—
42	Fond de solidarité	200
43	1% logement –Avance Loca Pass –Visale	—
44	Convocation a un entretien	Règlement int.
45	Equipe CGT Coordination	—
46	C'est quoi un syndicat ?	—
47	Bulletin de syndicalisation	—

ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Afin de mieux aider le salarié à gérer ces circonstances difficiles, il bénéficie, à sa demande, des aménagements suivants, **sans perte de salaire** :

Motif	Durée de l'absence autorisée	
	-1 an d'ancienneté	+1 an d'ancienneté
Mariage ou PACS	4 jours ouvrés	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un petit enfant	---	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage frère et sœur du conjoint	1 jour ouvré	
Décès du conjoint ou d'un enfant	9 jours ouvrés +aménagements possible	
Décès du père ou de la mère	3 jours ouvrés	
Décès du beau père ou belle mère	3 jours ouvrés	
Décès père ou mère du conjoint	1 jour ouvré	
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un grandparent, d'un beau frère, d'une belle sœur, ou d'un petit enfant	1 jour ouvré	
Décès d'un grand parent du conjoint	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint	1 jour ouvré	
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours ouvrés	
Baptême ou communion d'un enfant	---	1 jour ouvré
Déménagement du salarié	1 jour ouvré	
Visite médicale prénatale (père)	Absence payé 3 fois par an (3h30 max)	
Enfant malade (-de 18 ans)	-6 jours ouvrés -9 jours ouvrés si 3 enfants ou plus	
Hospitalisation du conjoint	1 ^{ère} journée d'hospitalisation payée	
Epreuves du permis de conduire (pour 2 passages)	Payé le temps de l'épreuve	
Journée défense et citoyenneté (JDC)	1 jour ouvré	

ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Décès du conjoint ou d'un enfant : Absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire. A la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à CP ou repos supplémentaires dans la limite de 3 semaines consécutives.

Versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année. Aménagement de l'horaire de travail pendant les 3 mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos...). Pour les salariés à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet.

Obsèques: Lorsque l'assistance aux obsèques appelle un déplacement aller-retour de plus de 1000Km à partir de la résidence habituelle, l'absence autorisée est portée à deux jours.

Mariage/PACS: Tout salarié aura droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour mariage de l'intéressé, même si le mariage est célébré pendant le congé annuel payé. Le congé supplémentaire sera attribué en tenant compte des nécessités du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours. Les dispositions de l'alinéa précédent sont étendues aux salariés ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Justificatif: Pour chaque congé ou absence pour événements familiaux, il est obligatoire de justifier son absence par un certificat, une attestation ou une convocation.

Enfant handicapé: Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer.

*Les dispositions applicables au conjoint s'étendent également au « concubin » et à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

*Les dispositions applicables aux beaux parents concernent, les parents du conjoint, concubin, partenaire du salarié et le nouveau conjoint, concubin, partenaire du parent du salarié.

*Les dispositions applicables au beau fils et belle fille concernent le conjoint, concubin, partenaire de l'enfant du salarié et l'enfant du nouveau conjoint, concubin, partenaire du salarié.

*Les absences autorisées au titre du baptême et communion s'étendent également aux équivalents des autres religions.

LES CONGÉS PAYÉS

- **Période de prise des congés**

La période de prise des congés payés légaux et des congés conventionnels dans l'entreprise s'étale du 1er janvier au 15 décembre. L'ordre des départs en congés payés légaux et en congés conventionnels est porté à la connaissance du personnel par affichage **au plus tôt le 15 octobre et au plus tard le 31 octobre.**

- **Souhais**

Les souhaits des salariés sur le positionnement des congés payés légaux et des congés conventionnels se feront sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements. Ce formulaire devra être remis par le salarié à son supérieur hiérarchique entre le 1er Août et le 15 septembre. Un exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie sera remis au salarié après accord sur le positionnement des congés précités et avant l'affichage.

- **Modifications**

Sauf circonstances exceptionnelles l'ordre et les dates de départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Si le salarié est contraint de reporter ses congés il peut demander un dédommagement pour compenser les frais induits par cette modification. Si le salarié tombe malade avant la prise de ses congés il peut en bénéficier ultérieurement après son retour de congés maladie. Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés annuels au cours de l'année (arrêt de longue durée) ses congés seront reportés ou indemnisés en cas de rupture du contrat de travail.



- **Nombre de jours de congés légaux :**

Le salarié à droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 5 semaines de congés payés. Si un jour férié est chômé et qu'il coïncide avec un jour de CP la période de congé est allongée d'un jour, ou il est décompté 1 jour de congés.

- **Congé principal :**

Le congé principal est de 24 jours ouvrables au plus. Il est possible de le fractionner sous certaines conditions. La direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période du 15 juin au 15 septembre.

- **Repos supplémentaires : 6ème semaine de congés.**

Les employés bénéficient de six jours ouvrables de repos supplémentaires payés. Ces jours seront au choix du salarié pris, payés, ou épargnés.

- **Congés payés d'ancienneté supplémentaire :**

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- **Congés de fractionnement 2 jours :**

Si vos droits sont totalement acquis (30 jours ouvrables de congés payés) il est attribué d'office 2 jours de repos supplémentaires (jours de fractionnement attribué lors du fractionnement des vacances).

- **Habillage et déshabillage:**

1 jour de repos supplémentaire par an pour dédommager le temps passé à mettre la tenue de travail.



LE TEMPS DE PAUSE

Un forfait pause égal à 5% du salaire de base est payé à tout salarié.

La pause doit se situer dans **la plage médiane** de la période de travail.

La pause est le temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut **donc vaquer librement à ses occupations personnelles**.

Travail consécutif	Temps de pause
Moins de 4h	9 minutes (à la demande du salarié)
A partir de 4h	15 minutes
A partir de 6h	20 minutes
7h ou plus	30 minutes



POINTAGE

Le code du travail prévoit que le pointage doit s'effectuer en tenue de travail, au plus près du vestiaire. Toute modification de pointage doit être signée par le salarié et vous avez le droit de consulter les listings de vos pointages des semaines précédentes.

Vous devez pointer au début et à la fin de votre service et au début et à la fin de chaque pause. En revanche pas besoin de pointer quand vous allez aux toilettes.



ATTENTION! Si vous ne pointez pas vos pauses, vous risquez une sanction disciplinaire.

Si vous avez oublié, ou perdu votre badge, signalez-le au début de votre service à votre manager.

Personne n'a le droit de pointer à votre place.



LES JOURS FÉRIÉS*

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement. Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles **il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire**. Avant d'imposer les 2 jours fériés, la direction doit faire un appel au volontariat dans tout le magasin.

Au-delà de 2 jours fériés travaillés, le volontariat et l'accord écrit du salarié seront nécessaires. Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- ❖ Soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en plus de la rémunération mensuelle.
- ❖ Soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, (en dehors du repos dominical) avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur. Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Exemple :

Si vous travaillez **7h** un jour férié vous serez payé **1 fois et demi**

c'est à dire :

7h + 3h30



* suivant les accords d'établissement

TRAVAIL DU DIMANCHE

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux 12 dimanches exceptionnels pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail (fêtes de fin d'années, soldes,...).

Dans ces cas, il sera fait appel à du **personnel volontaire**.

Le salarié pourra prétendre à :

- Soit à un paiement triple des heures effectuées le dimanche.
- Soit à un paiement double des heures effectuées + un repos compensateur qui doit être pris dans la quinzaine précédent ou suivant le dimanche travaillé.

Exception tenant au travail dominical jusqu'à 13 heures dans les commerces de détail alimentaire (accord du 22 novembre 2017)



Le travail du dimanche jusqu'à 13 heures est exclusivement fondé sur le volontariat, quelle que soit la catégorie professionnelle et le statut du salarié.

Par conséquent, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'un traitement défavorable (par exemple en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) pour ne pas avoir souhaité travailler le dimanche jusqu'à 13 heures.

Les heures de travail accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures sont payées avec une majoration de **100%** du taux horaire conventionnel

Rappel : Il est interdit de travailler plus de 6 jours d'affilé sans jour de repos.



AMÉNAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Vous avez droit à 16 semaines de congés maternité minimum :

6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation.

Toutefois, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, dont 6 semaines après l'accouchement (art. L 1225-29 du Code du Travail).

Vous pouvez réduire votre congé prénatal de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant alors augmenté d'autant.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique, à savoir : examens prénataux, premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse, autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement, un examen postnatal devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces absences sont payées et assimilées à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

A partir du **1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse**, sur production d'un certificat médical attestant l'état de grossesse de la salariée, vous pourrez bénéficier d'une réduction d'horaire d'une **demi-heure par journée travaillée sans perte de salaire**, soit au début de la journée de travail, soit à la fin. Ainsi qu'un aménagement de votre horaire **hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20h**.

Cet aménagement d'horaire s'applique également à tout salarié ayant **un enfant de moins d'un an** dont il assure la garde.

Votre congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale :

- **Pour les deux premiers enfants :**

Après un an d'ancienneté : 16 semaines

- **A partir du troisième enfant :**

Après un an d'ancienneté : 26 semaines

- **Pour les naissances multiples après un an d'ancienneté :**

Naissance de jumeaux : 34 semaines

Naissance de triplés ou plus : 46 semaines



LE CONGÉ PATERNITÉ

En 2021, le gouvernement a annoncé l'allongement du congé paternité, le faisant passer de 11 à 25 jours auxquels viennent s'ajouter les 3 jours de congés de naissance qui deviendraient obligatoires, dus par l'employeur à tous salarié(e)s, soit un total de 28 jours.



▪ Principes

Le congé de paternité est accordé au père dans le cadre de la naissance de son enfant ou d'une adoption.

▪ Période de cessation d'activité

- ❖ 25 jours calendaires consécutifs dans le cas d'une naissance simple.
- ❖ 32 jours calendaires consécutifs dans le cas de naissances multiples.

▪ Modalités

Le salarié doit demander le bénéfice du congé de paternité un mois avant la date de départ souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Directeur peut refuser les dates de congé de paternité d'un salarié. Toutefois, le congé doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance ou la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé peut être reporté au-delà des 4 mois :

- En cas d'hospitalisation de l'enfant (possible report dans les 4 mois suivant la nature de l'hospitalisation).

▪ Indemnisation

Le salarié percevra des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

GRILLE DES SALAIRES

GRILLE DE SALAIRE (en euros)

Au 1er Juillet 2022

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en euros)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en euros)	Durée de la période d'accueil
I A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 4 mois
I B	10,860	11,40	1 729,50	Dès le 5ème mois
II A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 4 mois
II B	10,921	11,47	1 739,21	Dès le 5ème mois
III A	10,585	11,11	1 685,70	0 à 6 mois
III B	11,631	12,21	1 852,27	Dès le 7ème mois
IV A	11,626	12,21	1 851,49	0 à 1 an
IV B	12,833	13,48	2 043,70	Après 1 an
V	13,597	14,28	2 165,37	
II Assistant(e) commercial(e)	11,244	11,81	1 790,65	En application de l'accord du 25 mars 2013
III Vendeur(se) de produits et services	10,921	11,47	1 739,21	En application de l'accord du 30 juin 2021
I C	10,921	11,47	1 739,21	En application de l'accord du 25 mars 2013
II C	11,130	11,69	1 772,49	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord du 1er mars 2017
III C	11,864	12,46	1 889,38	En application de l'accord du 1er mars 2017, de l'accord du 3 mars 2020 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV C	13,065	13,72	2 080,65	En application de l'accord du 24 février 2005 et de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
III C Technicien(ne) Fabrication	12,097	12,70	1 926,49	En application de l'accord du 15 février 2012 et du 27 février 2014
III C Conseiller(e) Technicien(ne) des Services Financiers	11,864	12,46	1 889,38	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020
IV B Animateur(rice) Technicien(ne) des Services Financiers	12,833	13,48	2 043,70	En application de l'accord de substitution Banque du 24 juillet 2020

Bon à savoir!

4.4.3. Remplacements provisoires (convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) :

La nature même de certaines fonctions implique que les salariés qui les exercent sont à même de suppléer totalement ou partiellement un supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.

Les salariés qui se voient confier pendant au moins **4 semaines consécutives** la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. Cette situation ne peut excéder 6 mois.

MISE EN PLACE DU BULLETIN DE PAIE NUMÉRIQUE (DIGIPOSTE)

Le coffre fort numérique est un espace personnel en ligne créé par la poste, totalement sécurisé.

Vous pouvez recevoir ; conserver et accéder à tous vos documents personnels : fiches de paie, factures, photos,...3Go de mémoire soit plus de 25 000 documents.

DIGIPOSTE est un service gratuit et consultable à vie, même si vous quittez Carrefour.

▪ DIGIPOSTE en pratique :

1. Après avoir adhérer en ligne sur le site DIGIPOSTE, vous recevez automatiquement vos bulletins de paie sur DIGIPOSTE.
2. Créez votre compte DIGIPOSTE en quelques minutes sur : adherer.digiposte.fr/carrefour
3. Saisissez votre numéro de salarié (champs : identifiant) et votre code EK (champs : authentifiant) présents sur votre bulletin de paie papier (en haut à gauche).
4. Confirmer et valider.

ATTENTION! Une fois que vous avez adhéré à DIGIPOSTE, vous ne pouvez plus revenir en arrière, c'est-à-dire au bulletin de paie papier.



PRIMES

- **Prime d'intéressement**

L'intéressement permet aux salariés de bénéficier d'une prime dont le montant est calculé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise comme notamment le taux de casse le taux d'encartement fidélité ou encore le résultat du client mystère. Tous les ans, il faut remplir une feuille de souhait pour cette prime, vous pouvez la placer, la débloquer ou la bloquer. Si vous souhaitez la débloquer, cette prime est versée au mois d'avril, au salarié qui ont au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe.

- **Prime de participation**

La prime de participation permet la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise. Cette prime est bloquée pendant 5 ans et le salarié bénéficie d'une exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes obtenues à l'issue des 5 ans. Cependant depuis quelques années afin de relancer le pouvoir d'achat, la prime de participation est **déblovable mais alors imposable!** Tous les ans, il faut remplir une feuille de souhait pour cette prime, vous pouvez la placer, la débloquer ou la bloquer. Si vous souhaitez la débloquer, elle vous sera versée au mois de mai. Pour avoir cette prime il faut justifier de 3 mois d'ancienneté dans le groupe.

- **Prime de vacances**

Les salariés qui justifient d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise, bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi-mensualité de leur dernier salaire mensuel de base. La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectuée sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.



▪ Complément prime de vacances

L'attribution du complément de la prime de vacance se fera selon l'ancienneté de chaque salarié, à partir de 4 ans d'ancienneté. Cette prime est versée début juillet.

- De 4 à 7 ans d'ancienneté : 25% d'un demi mois de salaire.
- De 8 à 11 ans d'ancienneté : 50% d'un demi mois de salaire.
- De 12 à 15 ans d'ancienneté : 75% d'un demi mois de salaire.
- De 16 ans d'ancienneté et +: 100% d'un demi mois de salaire.

Exemple pour un salarié qui touche 1200€ net par mois :

Un demi-mois de salaire équivalant à 600€.

Si le salarié a entre 4 et 7 ans d'ancienneté, le complément de sa prime de vacances sera de 150€ (de 8 à 11 ans : 300€, de 12 à 15 ans : 450€ et à partir de 16 ans d'ancienneté : 600€).

▪ Prime de fin d'année

Les salariés qui justifient d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base. La prime de fin d'année est réglée avec la paie du mois de décembre. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.



voici quelques une des nombreuses mesures signées par FO, CFDT et CGC

ARRETONS-LES

Depuis trop longtemps les syndicats majoritaires signent absolument tout ce que propose la direction. La CGT n'a de cesse de dénoncer ses accords qui se traduisent par des régressions inacceptables en attaquant les droits des salariés :

- **CLAUDE SOCIALE QUI ACCOMPAGNE LA LOCATION GÉRANCE ET QUI ANÉANTIT TOUTES LES PROCÉDURES JURIDIQUES JUSQU'À LÀ ENGAGÉE PAR LA SEULE CGT**
 - **SUPPRESSION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ : 3% D'AUGMENTATION POUR 3 ANS, 6% POUR 6 ANS, 9% POUR 9 ANS, 12% POUR 12 ANS ET 15% POUR 15 ANS. DEPUIS 1999 PLUS RIEN.**
 - **RÉDUCTION DE LA PRIME DE DÉPART EN RETRAITE EN 2015 6 MOIS DE SALAIRE CONTRE 13 AVANT ET AU MOINS 10 ANS D'ANCIENNETÉ SI NON C'EST RIEN.**
 - **DIMINUTION DE MOITIÉ DE LA PARTICIPATION EN 2013**
 - **SUPPRESSION DE LA PRIME DE TRANSPORT**
 - **RÉDUCTION DE LA PRIME DE VACANCES ET DE FIN D'ANNÉE EN CAS D'ARRÊT.**
 - **OBLIGATION DE PRÉSENCE DE 12 MOIS POUR BÉNÉFICIER DU 13ÈME MOIS. LES NOUVEAUX ENTRANTS APPRÉCIERONT.**
- ETC...**



**Sans signatures il n'y a pas,
avec signature il n'y a plus... rien !!!**

#ievotecgt



**CARREFOUR
HYPERMARCHÉ**



CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT



LA SOLUTION :

#ievotecgt



**CARREFOUR
HYPERMARCHÉ**



CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT

C'EST VOTER POUR UN SYNDICAT FORT, C'EST VOTER POUR UNE ORGANISATION SYNDICALE DISPOSANT DE SES STRUCTURES IMPLANTÉES AU PLUS PROCHE DES SALARIÉS, SES UNIONS LOCALES DANS PRATIQUEMENT CHAQUE VILLE, SES UNIONS DÉPARTEMENTALES ET SURTOUT UNE FÉDÉRATION À LA POINTE DE LA LUTTE SOCIALE LORSQUE LE DIALOGUE DOIT LAISSER PLACE À L'ACTION.

C'EST VOTER POUR DES CANDIDATS QUI ONT LE COURAGE DE SE METTRE EN AVANT, DE BRAVER LES PRESSIONS OU LES TENTATIVES D'INTIMIDATION DE LA HIÉRARCHIE, POUR DÉFENDRE AVANT TOUT LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS, CEUX DES TRAVAILLEURS QUI REFUSENT DE SE LAISSER IMPOSER LA LOI DU PLUS FORT, DE LA RENTABILITÉ ET DU PROFIT RÉALISÉ SANS CESSER SUR LEUR DOS.

VOTEZ CGT DANS SON MAGASIN C'EST AUSSI FAIRE PREUVE D'UN CERTAIN COURAGE PERSONNEL. C'EST ADMETTRE QU'IL FAUT OUVRIR LES YEUX SUR SA CONDITION SOCIALE ET QUE L'ON NE PEUT PLUS AUJOURD'HUI TOUT ACCEPTER : LA SUPPRESSION PROGRESSIVE DES PRIMES, LA STAGNATION DE NOS SALAIRES, LA DIMINUTION CONSTANTE DES EFFECTIFS, LE DÉVELOPPEMENT ACCRU DE LA POLYVALENCE ET L'AUGMENTATION DES TÂCHES DE TRAVAIL, LES MISES EN LOCATION GÉRANCE, BREF, C'EST REFUSER QUE CARREFOUR CONTINUE À PRIVILÉGIER LA RENTABILITÉ IMMÉDIATE AU SEUL PROFIT DES ACTIONNAIRES SANS SE SOUCIER DE LA DÉGRADATION PERMANENTE DE NOS CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL !

VOTEZ CGT C'EST AUSSI COMBATTRE LES PROJETS MASSIFS DE SUPPRESSION DE POSTE MIS EN ROUTE PAR L'ENTREPRISE DANS LES MOIS ET ANNÉES À VENIR. CE SONT DÉJÀ DES MILLIERS D'EMPLOIS QUI ONT DISPARUS OU VONT DISPARAÎTRE AU PLAN NATIONAL SI NOUS N'EXPRIMONS PAS UN VOTE FRANC ET MASSIF POUR UN SYNDICAT, LA CGT, QUI METTRA TOUT EN ŒUVRE POUR ENRAYER CETTE HÉMORRAGIE DE NOS EMPLOIS.

VOTEZ CGT C'EST DONC S'ASSURER LE SOUTIEN LOYAL D'ÉLUS COMBATIFS AU JOUR LE JOUR, À VOS COTÉS, POUR VOUS DÉFENDRE ET VOUS ÉPAULER DANS VOS DÉMARCHES QUOTIDIENNES FACE À LA HIÉRARCHIE ET C'EST AUSSI TENTER DE RENVERSER CE ROULEAU COMPRESSEUR INFERNAL MIS EN ROUTE PAR L'ENTREPRISE AU PLAN NATIONAL POUR SAUVEGARDER TOUS NOS EMPLOIS.

TRAVAILLER POUR UNE ENTREPRISE CE N'EST PAS FORCÉMENT DEVOIR TOUT ACCEPTER ! IL EST DES MOMENTS OU LA RADICALITÉ ET L'UNION SONT NÉCESSAIRES CAR DEPUIS DES ANNÉES CHEZ CARREFOUR NOUS AVONS PLUTÔT LE SENTIMENT DE « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS » ET COMME SI CELA NE LEUR SUFFISAIT PAS, ILS ONT DÉCIDÉ AUJOURD'HUI DE SUPPRIMER DES MILLIERS D'EMPLOIS EN DÉTÉRIORANT UN PEU PLUS NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !...

POSEZ-VOUS LA QUESTION :

LA CGT EST LA SEULE ORGANISATION SYNDICALE À CARREFOUR QUI LUTTE VÉRITABLEMENT CONTRE LA LG, CONTRE LE PROJET TOP ... CONTRE TOUS LES PROJETS NÉFASTES.

COMPLÉMENTS DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE



Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de **8 jours** pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à **3 jours** pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas : si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant, en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée, en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence), en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois, en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- De 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100%.
- De 1 an à 5 ans de présence dans l'entreprise : 45 jours à 100%.
- De 5 ans à 10 ans de présence dans l'entreprise : 75 jours à 100%.
- De 10 ans à 20 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100%.
- Après 20 ans de présence dans l'entreprise : 120 jours à 100%.

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt : 90 jours à 100%.
- Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%.

PROCÉDURE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous devez le déclarer auprès du service sécurité dans la journée où il se produit ou, à défaut, au plus tard dans les **24 heures**.

Le mieux est de vous faire accompagner d'un représentant du personnel.

Les représentants du personnel sont formés et seront vous conseillés au mieux dans vos démarches.

Si vous êtes victime d'un accident du travail, 2 cas de figures s'offrent à vous :

1. Vous faite constater votre accident au service sécurité mais la blessure n'est pas très grave et vous reprenez votre poste de travail. Le service sécurité inscrit votre accident dans le registre des accidents du travail, et si jamais la blessure venait à s'aggraver, l'incident sera pris en charge comme un accident de travail.
2. Vous faite constater votre blessure au service sécurité, qui nécessite de se rendre immédiatement à l'hôpital ou chez un médecin, ou de faire déplacer une ambulance. Le service sécurité vous fait une déclaration d'accident de travail et doit impérativement vous remettre **un triptyque (sans se document vous devrez avancer les frais médicaux)**.

Ces démarches vous permettent de bénéficier de la prise en charge à 100% des frais médicaux liés à l'accident. L'employeur est tenu de déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont vous dépendez.

- **Que se passe-t-il durant l'accident de travail ?**

Le salarié continue d'acquérir de l'ancienneté, il ne perd rien sur ses primes et il a le droit aux congés payés, et ce dans la limite d'un an. L'employeur ne peut pas le licencier.

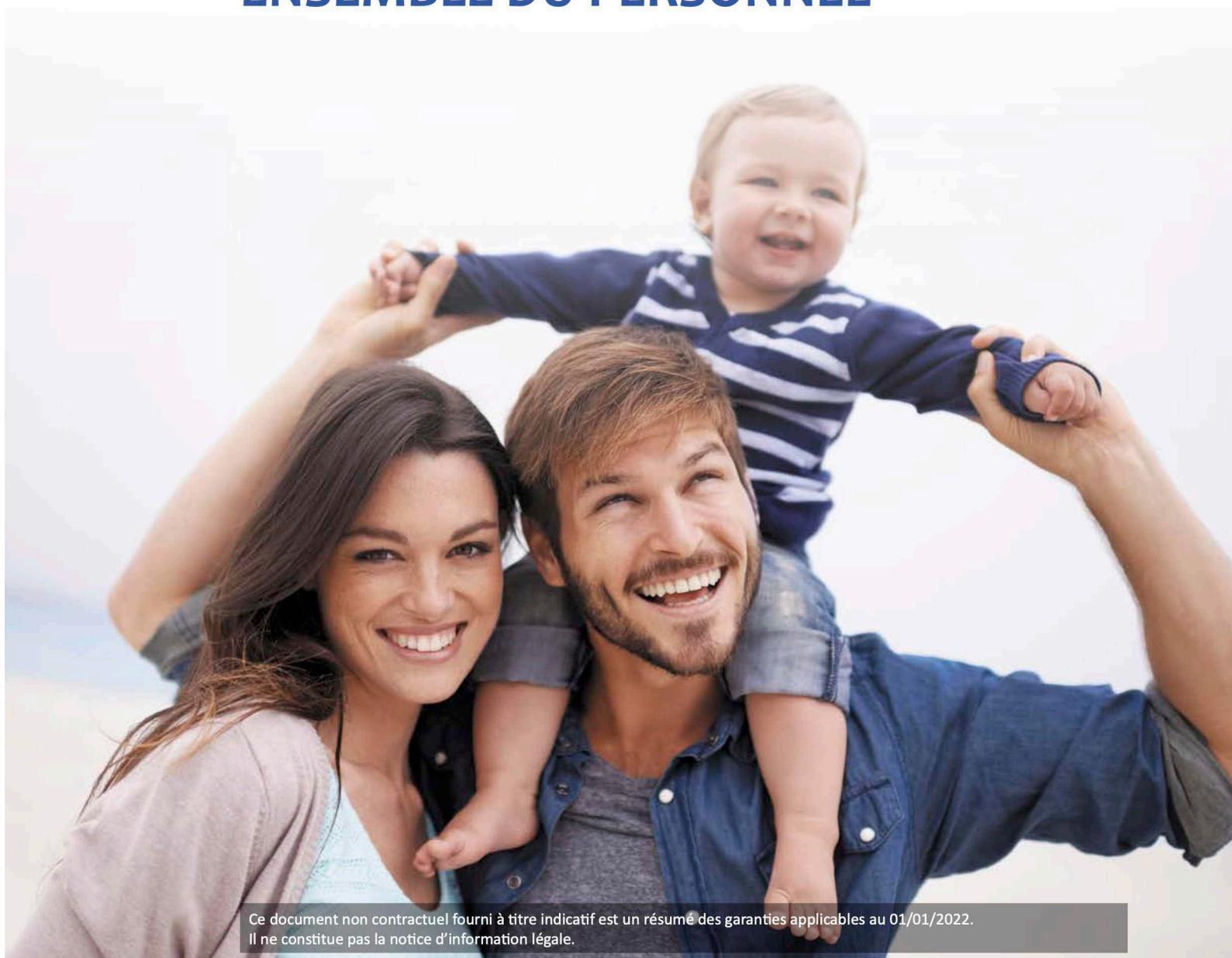


REGIME FRAIS MEDICAUX

Groupe CARREFOUR France

Résumé de garanties applicables au 1^{er} janvier 2022

ENSEMBLE DU PERSONNEL



Ce document non contractuel fourni à titre indicatif est un résumé des garanties applicables au 01/01/2022.
Il ne constitue pas la notice d'information légale.

Les présentes Garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « EN COMPLEMENT DES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME

OBLIGATOIRE (RO) », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture, verres, aides auditives et dentaires.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation « par an et par Bénéficiaire » sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾	
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	100 % TM + 300 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
	100 % TM + 300 % BR	100 % TM + 100 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	2,5 % PMSS par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 17 ans non remboursés par le RO	2,5 % PMSS par nuit	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
Consultations et visites de médecins généralistes	100 % TM + 120 % BR	100 % TM + 100 % BR
Consultations et visites de médecins spécialistes	100 % TM + 170 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes d'imagerie médicale	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR
Déplacements et majorations	100 % TM	
Honoraires paramédicaux	300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	300 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % TM	
Matériel médical (hors aides auditives)	600 % BR - RSS	
AIDES AUDITIVES : Les prestations s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement « 100% SANTE » * Classe I		100% FR *
Prothèse auditive (Tarif libre * Classe II)		
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	1400 € par oreille appareillée	
Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	1700 € par oreille appareillée	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	600 % BR	
OPTIQUE : Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement « 100% SANTE » * Classe A		100 % FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * Classe B		
Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	90 € par monture	
Verres :	Voir grille garantie par verre ci-dessous	
Prestations d'adaptation :	4 €	
Lentilles correctrices		
Remboursées par le RO	100% FR - RSS	
Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	8 % PMSS par an et par bénéficiaire	

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾
DENTAIRE : Les prestations s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2) 	100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » * Soins dentaires Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » * Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes) Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	440 % BR 440 % BRR 210 % BR
Orthodontie Remboursée par le RO Non remboursée par le RO limité à 6 semestres par bénéficiaire	100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BR 100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BRR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BRR
Autres prestations dentaires Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	300 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % TM
Natalité (3) Forfait maternité : naissance (doublé en cas de naissance multiple)	10 % PMSS par naissance
Cure thermique (3) Remboursée par le RO	6 % PMSS
Médecine douce (3) Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathie, pédicure.	30 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale) Ostéodensitométrie osseuse non remboursée par le RO	100 % TM 40 € par consultation

QUELQUES INFORMATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.

Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3428 € au 1^{er} janvier 2022)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme Complémentaire

(*) Tels que définis réglementairement : Le dispositif 100 % Santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes optique, dentaire et aides auditives, sous réserve que les professionnels de santé respectent les Prix Limites de Vente (P.L.V.) ou les Honoraires Limites de Facturation (H.L.F.).

Les actes relatifs aux soins et prothèses dentaires remboursés par le Régime Obligatoire et faisant partie du «tarif maîtrisé» sont pris en charge à hauteur des garanties mentionnées au présent tableau dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (H.L.F.) sous déduction des remboursements effectués par la Régime Obligatoire.

Les actes et équipements remboursés par le Régime Obligatoire et faisant partie du tarif libre sont pris en charge à hauteur des garanties mentionnées au présent tableau.

(1) Selon les dispositions prévues au contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Précisions sur les garanties (voir ci-dessous)

Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisés par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière ou du des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

REMBOURSEMENT OPTIQUE VERRE - Grille applicable : couverture hors « 100% santé »

Remboursement par verre y compris le remboursement versé par le RO (Régime Obligatoire)

	Bénéficiaire de 16 ans ou plus	Bénéficiaire de moins de 16 ans
Verre uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	115 €	100 €
Verre uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	165 €	110 €
Verre multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	180 €	120 €
Verre multifocal ou progressif sphère-cylindre de sphère inférieure ou égale à 8	250 €	130 €
Autre verre multifocal ou progressif	350 €	200 €

BÉNÉFICIAIRES

- Vous, en qualité de salarié, ainsi que les membres de votre famille à charge tels que définis ci-après :
 - qu'ils perçoivent une rémunération égale ou inférieure à 65% du SMIC (à justifier par une copie du contrat de travail),
 - qu'ils ne bénéficient pas d'un autre régime complémentaire.
- Votre conjoint, à défaut de conjoint, votre concubin ou la personne liée par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), à charge ou non au sens de la Sécurité sociale.
- Vos enfants à charge au sens de la législation fiscale,
- Vos enfants de moins de 25 ans poursuivant leurs études, et s'ils ont plus de 20 ans régulièrement inscrits au régime de la Sécurité sociale des étudiants,
- Vos enfants de moins de 20 ans en apprentissage,
- Vos enfants bénéficiaires des mesures en faveur de l'emploi, sous réserve :
 - qu'ils soient âgés de moins de 22 ans,
- Vos enfants infirmes, titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L 241.3 du Code de l'action sociale et des familles, quel que soit leur âge ou bénéficiaire de la carte CDAPH (ex COTOREP),
- Vos ascendants ou ceux de votre conjoint, concubin ou partenaire du PACS à charge au sens de la législation fiscale.

Les enfants des salariés demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 25 ans révolus, ayant leur propre numéro de Sécurité sociale peuvent, s'ils le souhaitent continuer à bénéficier du régime moyennant le paiement d'une cotisation individuelle spécifique (sous conditions de fournir, chaque année, un justificatif POLE EMPLOI d'inscription ou de paiement).

Tiers Payant SP Santé :

Munissez-vous de votre attestation de tiers payant SP Santé pour ne pas avoir à avancer les frais sur vos dépenses de santé remboursées par la Sécurité sociale (selon accord du professionnel de santé concerné).

Prise en charge hospitalière :

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

- Par internet : Par le professionnel de santé (son espace dédié) ou directement par votre espace assuré
- Par courriel : pechospi@apgis.com
- Sur simple appel téléphonique : **01 49 57 17 17**

La consultation de vos remboursements :

La consultation des remboursements vous permet de vérifier le détail des remboursements effectués par l'APGIS pour vous et vos bénéficiaires sur une période de 6 mois :

- Par internet : via l'espace assuré : <https://apgis.com>
- Par téléphone : **09 69 32 34 45** (numéro cristal)
- Par l'application apgis : disponible sur les stores apple et google.

Téléconsultation médicale :

L'APGIS met à votre disposition un service de consultation de médecine générale disponible 24h/24, 7j/7 partout dans le monde.

- Par téléphone : **01 55 92 13 98**
- Depuis l'étranger : +33 1 55 92 13 98

Devis IDECLAIR

(dentaire, optique et audioprothèse) :

Sur les frais prise en charge par la Sécurité sociale, il convient de demander un devis à votre professionnel de santé.

Ce devis, dûment complété, doit être adressé à l'APGIS :

- Par internet : <https://apgis.com> à disposition du professionnel de santé en optique et en audioprothèse
- Par courriel : optique@apgis.com ou dentaire@apgis.com ou audio@apgis.com
- Par courrier : à envoyer à l'APGIS - IDECLAIR CARREFOUR- 12 rue Massue - 94684 Vincennes cedex

Sous 48 heures (hors délais postaux), l'APGIS s'engage à vous indiquer le montant de son remboursement complémentaire ainsi que la somme restant à votre charge.

FIL'APGIS :

L'APGIS met à votre disposition un service d'accompagnement, de soutien solidaire et de prévention spécialement dédié aux salariés du Groupe CARREFOUR.

- Par internet : <http://filapgis.apgis.com/carrefour>
- Par téléphone : **09 69 36 02 83** (numéro cristal)

VOTRE CONTACT APGIS :

- Prestations (demandes de remboursements de soins, devis,...)
 - Fichier (Affiliations, attestations tiers payant, télétransmission Noémie,...)
 - Internet apgis (informations générales, espace assuré, professionnels de santé) : <https://apgis.com>
- } : **01 49 57 17 17**

Annexe – Tableau des Garanties surcomplémentaires

Contrat collectif frais de santé à adhésion facultative – Non responsable pour l'ensemble du personnel du **GROUPE CARREFOUR FRANCE** n° GP / CARAT / MAL SURCO

Le contrat ne répond pas aux dispositions de l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale, il n'est donc pas considéré comme "responsable". Les remboursements sont versés en fonction du respect par les Bénéficiaires du Parcours de soins coordonnés par le Médecin traitant et dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations ci-dessous s'entendent «**EN COMPLEMENT DES PRESTATIONS VERSEES PAR LE CONTRAT SOCLE** », c'est à dire que les prestations complètent le remboursement effectué par le contrat collectif frais de santé à adhésion obligatoire.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Honoraires (consultations et actes)	Néant	+ 200 % BR
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	Néant	+ 20 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	Néant	+ 70 % BR
- Actes techniques médicaux	Néant	+ 170 % BR
- Actes d'imagerie médicale	Néant	+ 170 % BR

ABREVIATIONS :

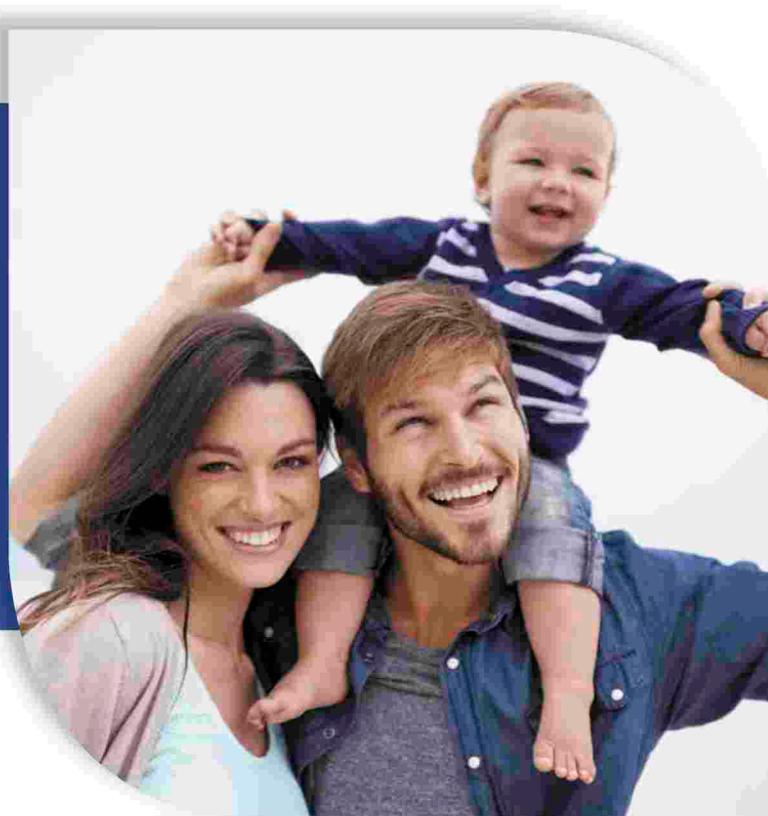
BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuairesante.ameli.fr/>

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

(1) Selon les dispositions prévues au contrat.

Vous souhaitez diminuer votre reste à charge ? Optez pour la surcomplémentaire !



Depuis fin 2017, l'APGIS met à votre disposition **un contrat surcomplémentaire facultatif** vous permettant un **meilleur niveau de remboursement** des dépassements d'honoraires des praticiens et des chirurgiens non OPTAM*.

L'APGIS vous propose ainsi une **couverture santé supplémentaire** :

- dans le cadre d'un régime collectif facultatif à adhésion individuelle,
- sur les postes de dépassements d'honoraires des praticiens non OPTAM* (consultation généraliste et spécialiste, actes techniques et radiologie, honoraires médicaux et chirurgicaux) impactés par la législation sur les contrats responsables,
- pour une couverture familiale.

QUELLES SONT LES GARANTIES ?

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			TOTAL DES PRESTATIONS
	RÉGIME CARREFOUR OBLIGATOIRE		RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE	
HOSPITALISATION				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires (consultations et actes)	100 % TM + 300 % BR	100 % TM + 100 % BR	+ 200 % BR	100 % TM + 300 % BR
SOINS COURANTS				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Non-adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux				
Consultations et visites de généraliste	100 % TM + 120 % BR	100 % TM + 100 % BR	+ 20 % BR	100 % TM + 120 % BR
Consultations et visites de spécialistes	100 % TM + 170 % BR	100 % TM + 100 % BR	+ 70 % BR	100 % TM + 170 % BR
Actes techniques médicaux	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR	+ 170 % BR	100 % TM + 270 % BR
Actes d'imagerie médicale	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR	+ 170 % BR	100 % TM + 270 % BR

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale
TM : Ticket modérateur

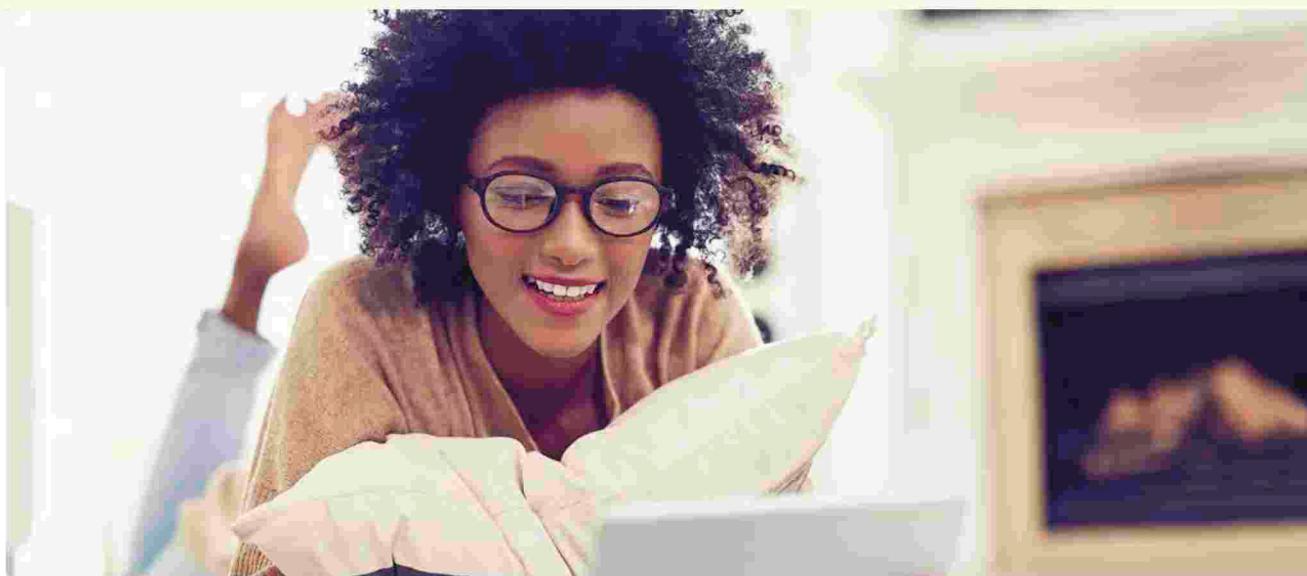
OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée
OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique

COMPRENDRE L'OPTAM ET L'OPTAM-CO

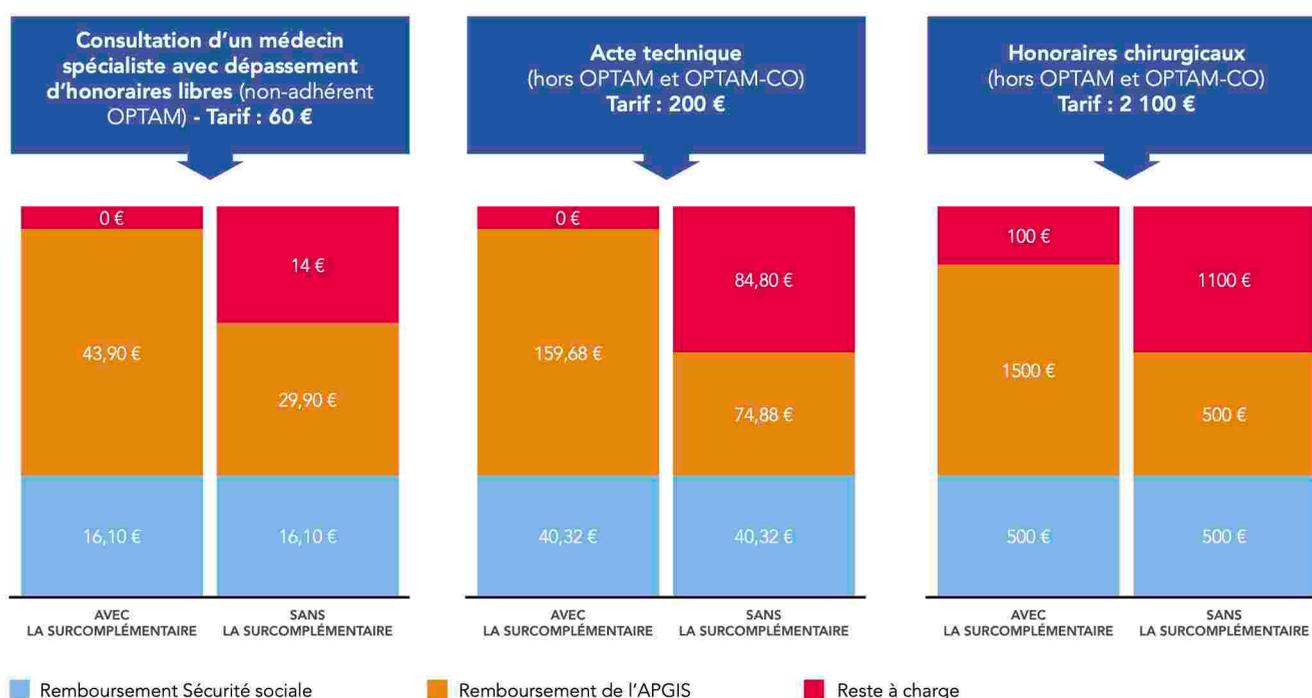
L'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO) visent à encadrer les dépassement d'honoraires des médecins de secteur 2, afin de réduire le reste à charge des patients. Le praticien s'engage à stabiliser ses taux de dépassements d'honoraires et reçoit en contrepartie une rémunération spécifique de l'Assurance maladie obligatoire.

La base de remboursement de la Sécurité sociale pour un médecin non OPTAM est plus faible que pour un médecin OPTAM. De plus, le niveau de remboursement complémentaire est limité pour un médecin non OPTAM, dans le cadre de la réglementation sur le contrat responsable.

Pour savoir si un médecin adhère ou non à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur le site de l'Assurance maladie : annuaire.sante.ameli.fr



EXEMPLES DE REMBOURSEMENT



* Ce montant ne tient pas compte de la participation forfaitaire de 1 €, non garantie par le régime

Téléconsultation médicale

Tous les salariés et anciens salariés affiliés au Régime Groupe CARREFOUR bénéficient de la Téléconsultation Médicale qui permet d'avoir **accès 24h/24, 7j/7 partout dans le monde à une consultation de médecine générale** réalisée par téléphone avec un médecin inscrit à l'Ordre des Médecins :

01 55 92 13 98

- > Une consultation de médecine générale réalisée par téléphone avec un médecin d'AXA Assistance inscrit à l'Ordre des Médecins.
- > Une visio-conférence possible avec un médecin et téléconseil avec des diététiciens et psychologues.
- > Une prestation accessible en français 24h/24 et 7j/7, partout dans le monde.
- > Une orientation vers un service d'urgence si besoin.
- > Un entretien protégé par le secret médical.
- > Un compte-rendu envoyé au médecin traitant avec l'accord du patient.
- > Si le médecin le juge nécessaire, possibilité d'une prescription
- > Une prestation prise en charge au titre du régime, le collaborateur n'a pas de frais de consultation à régler.
- > Une prestation officiellement enregistrée et sécurisée;

Fonds social

Le fonds social permet **l'attribution d'aides exceptionnelles à des salariés qui ont dû faire face à des dépenses de santé particulièrement importantes**, pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources familiales.

Les dossiers présentés sont examinés en tenant compte de divers éléments : âge, situation de famille, niveau des ressources familiales,...

MODALITÉS :

Vous pouvez vous adresser à votre RH de proximité afin de récupérer et compléter le formulaire de demande.

Le dossier est examiné par les représentants du personnel de l'entité concernée (commission sociale, commission solidarité, CSE selon les cas) qui détermine l'allocation à attribuer selon votre situation.

Votre espace assuré APGIS

L'ensemble de la documentation à destination des collaborateurs figure dans votre espace assuré. Il permet également de suivre les remboursements, éditer la carte de tiers payant, etc.

Pour créer votre compte :

1. Se munir de votre courrier de bienvenue ou d'un décompte de remboursement.
2. Se rendre sur le site espaceassure.apgis.com
3. Compléter le formulaire avec la date de naissance, adresse mail, mot de passe...
4. Un mail contenant un lien d'activation est envoyé sur l'adresse mailsaisie.



Une fois l'espace créé l'identifiant initial ne peut plus être utilisé, pour les connexions suivantes, vous devez renseigner l'adresse mail et le mot de passe choisi. En cas de difficulté, envoyer un mail à assistancemoa@apgis.com.

SUR SMARTPHONE : Pensez à télécharger l'application ApgisMobile pour accéder à vos services :

- transmission de documents
- messagerie
- consultation des remboursements et décompte
- téléchargement de la carte de tiers payant, etc.



VOS SERVICES SANTÉ & PREVENTION

Avec votre couverture santé, l'APGIS et les partenaires sociaux ont mis en place un ensemble d'actions de solidarité et de prévention.



Aide au retour d'hospitalisation

Avec **Filapgis** vous pouvez bénéficier d'un accompagnement :

- > après **une hospitalisation de 2 jours** (pour une hospitalisation programmée ou non).
- > après **une hospitalisation ambulatoire** entraînant une **immobilisation au domicile d'au moins deux jours**.

Dans ce cadre, vous pouvez solliciter la plateforme Filapgis, depuis l'espace assuré, rubrique « Mes services », « Filapgis », par mail : filapgiscarrefour@apgis.com, ou par téléphone :

09 69 36 02 83

(du vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h)

Site internet <https://filapgis.apgis.com/carrefour/>

Les conseillers Filapgis pourront, selon votre situation, vous **proposer un accompagnement et un suivi dans le temps** pour :

- préparer l'hospitalisation,
- vous aider dans les démarches administratives,
- évaluer l'impact sur votre vie et sur votre organisation quotidienne,
- évaluer les conséquences et activer l'ensemble des leviers possibles pour optimiser au mieux le retour au domicile dans de bonnes conditions.

En complément de ce suivi et selon certains critères d'éligibilité, le conseiller Filapgis sera aussi en mesure de **mobiliser des prestations d'assistance** afin d'optimiser le retour au domicile (garde d'enfant, aides ménagères, livraison de médicaments etc.).



■ Prévention dentaire



Afin d'améliorer la santé bucco-dentaire de ses bénéficiaires et de leur offrir des prestations à degré élevé de solidarité, l'APGIS a mis en place un **fonds de prévention dentaire à destination des salariés, des anciens salariés du Groupe carrefour et de leurs ayants-droit.**

Ce fonds de prévention dentaire a pour objectif :

- > **d'optimiser les chances de succès des soins dentaires** (orthodontie, implantologie...) par le financement d'actes de prévention dentaire ;
- > **de fournir une information de qualité** sur la santé et les soins bucco-dentaires.

Le fonds propose donc aux bénéficiaires le financement d'**actes de prévention** préalables à des soins et traitements dentaires (implantaires, orthodontiques...) :

Pour en bénéficier, une demande de financement doit être complétée et adressée à l'APGIS. Le financement prend la forme d'un **montant forfaitaire par acte** calculé sur la base des prix moyens observés sur le marché français, pour chaque bénéficiaire

Les formulaires sont disponibles sur l'espace assuré APGIS

■ Soutien aux aidants

Les conseillers **Filapgis** peuvent proposer un accompagnement **aux collaborateurs aidant un proche dont l'autonomie nécessite la présence d'une tierce personne** pour l'accomplissement des tâches et activités de la vie quotidienne.

Dans ce cadre, le soutien apporté peut être :

- > une aide aux démarches administratives ;
- > une aide à l'organisation du quotidien : recherche et organisation des services de soutien et d'aides à domicile ;
- > une aide à l'adoption de comportements santé : mise en place de solutions de répit, accès à des formations d'aidants, etc. ;
- > une aide aux équilibres de vie et maintien dans l'emploi ;
- > un soutien psychologique.

■ Conseils santé



La plateforme **Filapgis** vous propose également un accompagnement :

- > pour gérer **les aléas de la vie** qui vous déstabilisent ;
- > pour surmonter **les périodes délicates liées à des problèmes de santé** concernant vos proches ou vous-même ;
- > pour prévenir des problèmes de santé.

L'accompagnement également peut porter **sur des problématiques santé, bien être diététique, d'addiction**, etc.

■ Vos contacts

Appgis

POUR TOUTE QUESTION

✉ g.carrefour@apgis.com

☎ 01 49 57 17 17

POUR TOUTE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE HOSPITALIÈRE :

Espace assuré : espaceassure.apgis.com

Internet : www.apgis.com

✉ pechospi@apgis.com

☎ 01 49 57 17 17

POUR TOUTE CORRESPONDANCE

APGIS - CARREFOUR : 12, rue Massue 94684 Vincennes cedex

Renseignements concernant votre affiliation ou les prestations du contrat :

INCAPACITÉ / INVALIDITÉ

✉ prevoyance_carrefour@apgis.com

☎ 01 49 57 16 48
(Appel non surtaxé)

📍 APGIS - Pôle Incapacité/Invalidité
12, rue Massue - 94684 Vincennes cedex

CAPITAUX

✉ prev_decés@apgis.com

☎ 01 49 57 16 14
(Appel non surtaxé)

📍 APGIS - Pôle Capitaux et rentes
12, rue Massue - 94684 Vincennes cedex

Filapgis

Site internet <https://filapgis.apgis.com/carrefour/> par mail filapgis.carrefour@apgis.com, par téléphone (appel non surtaxé) : **09 69 36 02 83**

(du vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h)



TRAVAIL DE NUIT

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre **21 heures et 6 heures**.

▪ Majoration de salaire

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10%.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire.
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

▪ Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit

Le salarié travailleur de nuit bénéficiera, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel.
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur).
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur).

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service.

▪ Conditions de travail du travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif. La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente. La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour

TICKETS RESTAURANT

Pour prétendre à l'attribution d'un titre restaurant, les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures devront avoir travaillé au moins 3 heures sur la journée indépendamment du positionnement de la plage horaire.

Les jours d'absences relatifs à de la maladie, à un accident du travail, à un accident de trajet, à de la maladie professionnelle ou bien à des congés ou repos quels qu'ils soient, n'ouvrent pas droit à l'attribution d'un titre restaurant.



Les tickets restaurant sont désormais dématérialisés à Carrefour, et sont maintenant sous forme d'une carte de paiement, la carte swile.

La carte swile est utilisable tous les jours de la semaine (dimanches et jours fériés inclus) dans les restaurants qui sont éligibles au déplaçonnement de 38€. Pour les autres établissements (tels que les supermarchés, les boulangeries, les épicerie, etc.) les cartes passent du lundi au samedi pour un montant maximum de 19€.

CARTE PASS

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de la Convention Collective Carrefour bénéficiera de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass Universelle Master Card classique ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint.



Le personnel Carrefour, sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté, bénéficiera d'une remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré et un Drive intégré ou, à compter du 1er septembre 2018, sur les sites Internet « Carrefour Livré chez vous » et « Rue du Commerce ». Les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 5%, pour l'achat des produits Marque Distributeur, du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

Le personnel bénéficiera d'une remise de 10% (12% à titre temporaire jusqu'au 31/12/22) sur les achats effectués avec une Carte de paiement Pass dans les services suivants :
-Billetterie -Voyages -Fioul domestique -Assurances.

Pour promouvoir la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone ou tablette, les collaborateurs bénéficieront d'une remise sur achat supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements une fois par an.

Les salariés pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire, une fois par an.



CESU

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage).

- **CESU destiné aux salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans :**

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc..) et remplissant les conditions cumulatives suivantes : avoir une **ancienneté supérieure ou égale à un an et inférieure à 4 ans** au moment de la demande, avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant, pourront bénéficier d'un chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfant à domicile et hors domicile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

- **CESU destiné aux salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 4 ans :**

Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc..) et remplissant les conditions cumulatives suivantes : avoir une **ancienneté supérieure ou égale à 4 ans** au moment de la demande, avoir un enfant à charge de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et justifier des frais de garde liés à cet enfant, pourront bénéficier d'un chèque Emploi Service Universel d'une valeur de **500euros** par an destiné à rémunérer un service à la personne de garde d'enfant à domicile et hors domicile ainsi qu'un service d'aide à la personne à domicile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.



Ce montant s'apprécie par foyer.

La gestion du titre CESU est à la convenance du salarié qui choisira le moment le plus opportun pour en bénéficier.

HORAIRES ET REPOS

Les horaires de travail doivent être affichés 15 jours à l'avance + la semaine en cours.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail en îlot et aux salariés à temps partiel. Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, **l'accord du salarié est nécessaire** et il bénéficie de deux demi-journées de repos en plus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu. La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures. Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

Modulation : La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Coupure : Pas plus de 2h30 de coupure dans la limite de deux fois par semaine (2 heures maximum les autres jours).



Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leurs repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise. **article 5-4.3 page 106 de la convention collective**

HORAIRES EN ÎLOTS

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du **secteur caisses**.

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et de l'article 5-3 du Titre 5, et de l'article 2 de la présent annexe relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

Chaque responsable du secteur établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est mis à disposition des employés concernés au moins 3 semaines à l'avance sur l'outil de planification des horaires. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du secteur peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

Positionnement :

- 1 fermeture au minimum.
- 1 nocturne (après 20h).
- Respecter la date butoir de positionnement.
- Possibilité de positionner les horaires entre 3 et 6 jours.
- Modulation : +4/-4.



POLYACTIVITÉ CAISSE

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures,

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation. Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction. L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste. Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif. Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés. La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en poly activité ne sont pas définitifs. Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.



POLYACTIVITÉ RAYONS

Les salariés occupant des emplois de niveaux 1 à 4 à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation. Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction du magasin.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire. Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié.

Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste. Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.



au service exclusif

des représentants du personnel

Σ Créée en 2008, Progexa a pour raison d'être d'assister élus, représentants du personnel et syndicalistes, sur les questions économiques et celles portant sur les conditions de travail. Progexa les accompagne aussi dans leurs réflexions sur leur secteur d'activité, leur convention collective...

Σ Avec 30 salariés, Progexa met tout en œuvre pour répondre aux problématiques des IRP, et ce de manière indépendante des directions. Nous intervenons donc avec des équipes pluridisciplinaires (experts-comptables, économistes, sociologues, gestionnaires, ergonomes, psychologues du travail, juristes) pour produire une analyse personnalisée et

indépendante. Il s'agit pour nous de donner les moyens aux représentants du personnel de s'approprier des questions souvent abordées de manière technique ou fataliste par les directions. Pour pouvoir toujours donner l'analyse la plus précise et utile aux élus, nous travaillons aussi avec des partenaires – avocats en droit social, fiscal, ou constitutionnel, médecins du travail, des universitaires spécialisés...

Σ Dans un monde économique où la finance détermine plus que jamais les choix stratégiques des entreprises, Progexa a pour objectifs d'apporter à toutes et à tous une analyse argumentée des données économiques et des conditions de travail et de la santé des salariés.

NOS CHAMPS DE COMPÉTENCES

Expertises économiques

- Situation économique et financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques
- Droit d'alerte économique
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Assistance aux travaux de la commission économique
- Vérification du calcul de la participation
- Étude sectorielle, de groupe, de marché ou stratégique

Aide à la gestion des CSE et CSEC

- Mission d'assistance et de présentation des comptes des CSE-CSEC
- Mission de commissariat aux comptes des CSE-CSEC
- Formation des trésoriers et tenue des comptes

Formations

- Formation économique
- Formation santé et conditions de travail

Expertises conditions et organisation du travail

- Risque grave
 - . Risques physiques
 - . Risques psycho-sociaux
 - . Risques organisationnels
- Projet important
 - . Fermeture, PSE, externalisation d'un service
 - . Réorganisation de production et d'activité
 - . Classification, règlement intérieur, mode de contrôle
 - . Déménagement
- Impact de la convention collective sur les conditions de travail
- Politique de rémunération
- Égalité professionnelle

Aide aux organisations syndicales

- Construction de plans alternatifs
- Assistance aux organisations syndicales

70, rue d'Hautpoul - 75019 Paris
 tél. : 01 53 38 92 10
 fax : 01 53 38 92 24
 courriel : accueil@progexa.fr
www.progexa.fr

LES ACCORDS SÉNIORS

- **Aménagement de poste, d'horaires,...**

Mobilité : Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

Repos: Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

Nocturne: Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus pourront demander à n'effectuer pas plus qu'une nocturne par semaine (au-delà de 20h).

Congés Payés: Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Travail de nuit : Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour (**entre 6h et 21h**), en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

- **Passage à temps partiel des salariés à temps complet**

Pour alléger la charge de travail des salariés du collège « employés ouvriers » âgés de 54 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet du collège « employés ouvriers » âgés de 54 ans ou plus, qui sont en **CDI à temps complet** avec une ancienneté d'au moins **3 ans** dans le groupe peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 32h, 28h, 25h ou de 21h.

Formuler une demande écrite 2 mois avant le changement de base de contrat.

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 32h, 28h, 25h ou 21h de travail effectif bénéficieront d'une prime annuelle, dénommée « **prime forfaitaire sénior** » versée en 4 fois à la fin de chaque trimestre :



- 32h: Prime annuelle de 839,48€ brut
- 28h: Prime annuelle de 1678,92€ brut
- 25h: Prime annuelle de 2516,32€ brut
- 21h: Prime annuelle de 3356,84€ brut

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel sénior, cette prime forfaitaire sénior sera établie selon le barème suivant :

- 32h: Prime annuelle de 554,48€ brut
- 28h: Prime annuelle de 1108,92€ brut
- 25h: Prime annuelle de 1662,36€ brut
- 21h: Prime annuelle de 2215,76€ brut



Salarié sénior à temps partiel

- Les salariés à temps partiel des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgé de **54 ans ou plus** dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à **30h**, qui sont en **CDI**, avec une ancienneté d'au moins **3 ans** dans le groupe, peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 25h ou de 21h.
- Ainsi, le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25h de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21h de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.
- Les salariés à temps partiel qui choisissent une base hebdomadaire de 25h ou 21h de travail effectif bénéficieront d'une prime annuelle, dénommée « prime forfaitaire sénior » d'un montant de **239,73€** brut par heure de réduction la première année.
A partir de la 2^{ème} année, le montant de la prime annuelle sera de **158,75€** brut par heure de réduction
Payé en 4 fois à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ en retraite.



PÉRIODE D'ESSAI - PRÉAVIS

• La période d'essai

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté.

La période d'essai n'est pas obligatoire. Cependant, elle s'impose à tout salarié en CDI, en CDD ou en contrat temporaire, dès lors qu'elle est expressément prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à **2 mois pour les ouvriers/employés** et **3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise**. Elle est renouvelable une fois (soit 4 mois maximum pour les employés et 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise), si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- La possibilité de renouveler la période d'essai est prévue par accord de branche étendu ;
- Cette possibilité est clairement rappelée dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) ;
- Le salarié manifeste son accord pour la renouveler, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel.

• Le préavis

La convention collective de branche précise que la **durée du préavis est fixée à un mois de date à date** pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé. Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction du salaire, même en cas de départ volontaire, dans la limite de deux heures par jour pendant la durée du préavis.

Sauf dans certaines circonstances (par exemple, démission à la suite d'une grossesse) le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le salarié ne l'exécute pas, son employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes.

Toutefois le salarié peut être dispensé de préavis :

→ À sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé).

Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due.

→ À la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins verser l'indemnité de préavis.



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Le CPF est un compte individuel vous permettant de cumuler des droits à la formation professionnelle tout au long de votre carrière. Il est créé à votre entrée sur le marché du travail, dès l'âge de 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage) et utilisable tout au long de la vie.

Il est attaché à la personne et non au contrat de travail. Vous conservez donc les droits acquis même si vous quittez votre emploi.

- Le CPF est alimenté non plus en heures mais en euros.
- Le compte est crédité de 500 € à la fin de chaque année travaillée à temps plein, dans la limite d'un plafond de 5000 € (800 € pour les salariés non qualifiés avec un plafond de 8000€).
- **NOUVEAU:** Les salariés travaillant à temps partiel, mais dont le temps de travail est supérieur à 50% du temps complet, bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Pour les salariés à moins de 50% du temps complet, leurs droits sont calculés au prorata du temps travaillé.
- Les heures de CPF déjà créditées sur votre compte ont été converties en euros sur la base de 15€ de l'heure.
- Si vous souhaitez vous former en dehors des heures de travail, vous êtes libre d'utiliser votre CPF quand vous le souhaitez. Pendant les heures de travail, il est nécessaire d'obtenir l'accord de votre entreprise.

Vous devez faire la demande au minimum 60 jours avant le début de la formation, pour les formations inférieures à 6 mois, et 120 jours minimum pour les autres. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation.

Pour plus d'infos, rendez vous sur le site internet du CPF:
<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

FOND DE SOLIDARITÉ

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 370 000,00 euros, par année civile, à compter du 1er janvier 2019.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.

En cas de catastrophe naturelle, la Direction réunira, dans les 3 jours ouvrés qui suivent, la Commission Solidarité afin de débloquer un fonds exceptionnel pour venir en aide aux salariés victimes de ce fait.

Sont considérés comme effets de catastrophes naturelles, les dommages matériels directs ayant pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel.

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante :

Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire, Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés. Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus. L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles. La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.





LE 1% LOGEMENT

Le 1% patronal ou 1% logement est un dispositif d'aide au logement sociale créé en 1943. Comment est-il financé ? Par la PEEC, participation des employeurs à l'effort de construction, versée chaque année par les entreprises du secteur privé et du secteur agricole de plus de 50 salariés.

Pour prétendre à un logement social :

-Le logement recherché devra être la résidence principale du salarié.
-Il est nécessaire de justifier de ressources égales ou inférieures à des plafonds de ressources réglementaires.

-Il faut détenir un Numéro Unique d'enregistrement (NUD-NUR) qui est l'identifiant indispensable pour être candidat à une offre de logement social (voir le site demande-logement-social.gouv.fr).

Pour s'inscrire et postuler à des offres en ligne : <https://www.inli.fr/>
<https://al-in.fr/>

L'AVANCE LOCA-PASS

Emménager génère des coûts liés au déménagement, à l'installation ou encore à l'équipement du logement. Action Logement propose de financer sous forme de prêt à taux 0% le versement de votre dépôt de garantie, somme généralement exigée au moment de la signature du bail.

Pour plus d'infos : <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>

LA GARANTIE VISALE

Un futur locataire (salarié, fonctionnaire, étudiant, apprenti...) peut demander à Action logement d'être sa caution, c'est-à-dire de se porter garant pour lui. Pour cela, il doit demander à Action logement la garantie Visale. Si le locataire ne parvient pas à payer le loyer ou les charges durant le bail, ou les réparations locatives en fin de bail, Action logement verse les sommes dues au propriétaire (bailleur). Action logement se fait ensuite rembourser par le locataire.

Pour plus d'infos : <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>

CONVOCATION A UN ENTRETIEN EN VUE D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE OU D'UN LICENCIEMENT



Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.

La sanction disciplinaire peut être :

- Un avertissement.
- Une mise à pied disciplinaire (sans salaire).
- Un licenciement pour faute réelle et sérieuse.
- Un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde

En revanche, il est interdit à l'employeur de donner une sanction pécuniaire.

- **Pourquoi est-il très important d'aller à l'entretien accompagné d'un représentant du personnel ?**

La loi dit que : Quelle que soit la taille de l'entreprise, la convocation doit rappeler que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.



Cela signifie que n'importe quel salarié de l'entreprise peut accompagner un de ses collègues convoqué en vue d'une sanction disciplinaire. Mais les représentants du personnel sont formés pour défendre les salariés, et ont l'habitude de gérer ce genre de situation.

N'hésitez pas à vous rapprocher de l'équipe CGT, si vous rencontrez ce genre de problèmes.

EQUIPE | **la cgt** | CARREFOUR COORDINATION | HYPERMARCHÉ

CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT



Patrick Ait-Aissa
Délégué national carrefour



Céline Arnaud
Déléguée national adjointe carrefour



Gaetan Couturier
Délégué syndical d'entreprise



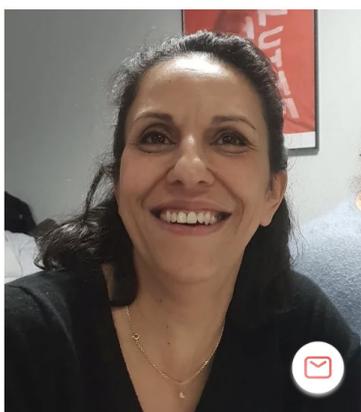
Ali Riza Algul
Délégué syndical central DSC



Fabienne ROS
Représentante syndicale CSEC



Tommy Dahmani
Délégué syndical d'entreprise



Zohra Dirhoussi
Représentante syndicale CSEC



Rachid Achouba
Délégué syndical d'entreprise



Eric Hyenne
Délégué syndical d'entreprise

LA CGT VOUS SA FORCE C'EST VOUS SYNDIQUEZ-VOUS! **Rejoindre la CGT**



A quoi sert le syndicat ?

Soutenus par l'action des travailleurs, le syndicat intervient auprès de l'employeur pour obtenir une augmentation de salaire, faire lever une sanction...

Le syndicat sert à se défendre tous ensemble. Aussi bien dans l'entreprise face au patron, à une direction, qu'à l'échelle d'une localité, branche professionnel ou encore au plan national interprofessionnel, car en permanence les salariés sont contraints de se rassembler et d'agir de différentes façons pour faire valoir leurs droits et faire aboutir leurs revendications communes: garantie et sauvegarde de l'emploi, SMIC, revalorisation des salaires et du pouvoir d'achat, 35 heures sans perte de salaire, amélioration des conditions de travail, retraites et pensions, droits et libertés...

Le syndicat ça sert à s'organiser pour se défendre, cela permet de s'unir et d'agir collectivement afin d'être efficace face au patronat et vis à vis des pouvoirs publics.

Un syndicat, comment ça fonctionne ?

En termes simples, nous dirons que le syndicat c'est en quelque sorte une association des travailleurs actifs, retraités ou privé d'emploi.

- ▶ Ça fonctionne avec des syndiqués.
- ▶ Ça fonctionne grâce à leurs cotisations.

Ce sont eux qui proposent, orientent, et décident de l'activité, y participent, critiquent...

Ce sont eux qui choisissent les responsables syndicaux à l'entreprise et aux différents niveaux de toute la CGT, par des élections démocratiques.

C'est parce qu'il y a des syndiqués, dans l'atelier, le bureau, le service ou sur le chantier que le syndicat peut fonctionner démocratiquement au sein de l'établissement.

Mais la démocratie syndicale c'est bien plus que de déléguer sa confiance à certains....

A la CGT, les grandes ou petites décisions, les orientations, les objectifs, les moyens sont décidés par les syndiqués. **La CGT, c'est nous tous ensemble !**

ENVIE DE FAIRE CHANGER LES CHOSES ?

SYNDIQUEZ VOUS

ENSEMBLE NOUS POUVONS IMPOSER LE PROGRÈS SOCIAL
FRATERNELLEMENT

PARCE QUE NOUS VOULONS FAIRE RESPECTER NOS DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX.

AVEC LA CGT, NOUS NÉGOCIONS ET FAISONS ÉVOLUER NOTRE CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RENDRE PLUS ACCESSIBLE ET PLUS MODERNE. PARCE QUE NOUS VOULONS ROMPRE L'ISOLEMENT, PARTAGER NOS EXPÉRIENCES ET NOUS ENTRAIDER.

AVEC LA CGT, NOUS NOUS REGROUPONS DANS LES TERRITOIRES POUR AGIR AVEC LES AUTRES ET ÊTRE PLUS FORTES, NOUS ORGANISONS DES RÉUNIONS D'INFORMATION ET NOUS SOMMES VIGILANTES SUR TOUT CE QUI TOUCHE À NOTRE PROFESSION.

AVEC LA CGT, NOUS BÉNÉFICIONS D'UN SOUTIEN PERSONNALISÉ ET EFFICACE TOUT AU LONG DE NOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL. POUR BÉNÉFICIER D'INFORMATIONS PERTINENTES SUR NOTRE PROFESSION ET SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE.

SE SYNDIQUER POUR NE PAS RESTER ISOLÉ(E)S...

**POUR VOUS SYNDIQUER
CONTACTEZ UN ÉLU CGT**



**CARREFOUR
HYPERMARCHÉ**

CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT



**SCANNEZ MOI
POUR VOUS SYNDIQUER**

UNE COTISATION SYNDICALE = UN REMBOURSEMENT FISCAL

QUAND VOUS PAYEZ UNE COTISATION SYNDICALE, LES IMPÔTS VOUS EN REMBOURSENT 66 %

DEPUIS DÉCEMBRE 2012, LA COTISATION SYNDICALE EST DÉDUCTIBLE POUR TOUS LES CONTRIBUABLES, QU'ILS SOIENT IMPOSABLES OU NON !

EN EFFET, LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE DE 2012 A INSTAURÉ UN CRÉDIT D'IMPÔT, EN LIEU ET PLACE DE LA RÉDUCTION D'IMPÔT SUR LES COTISATIONS SYNDICALE.

POUR UNE COTISATION MENSUELLE DE 10 EUROS, L'ADHÉRENT RECEVRA 6,60 € DES IMPÔTS.

ALORS ALLEZ-Y, LANCEZ-VOUS !

SYNDIQUEZ-VOUS !

#ievotecgt

SE SYNDIQUER, C'EST D'ABORD CONCRÉTISER SA SOLIDARITÉ AVEC LES COLLÈGUES.

CE N'EST PAS UN ENRÔLEMENT : C'EST UN GESTE EN FAVEUR DE LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL, UN ENCOURAGEMENT AVEC CEUX QUI MILITENT POUR LE BIEN COMMUN.

SE SYNDIQUER, CE N'EST PAS SE DÉMARQUER DE SES COLLÈGUES. AU CONTRAIRE, C'EST MIEUX S'INSÉRER DANS LA VIE DES ÉQUIPES, DES ENTITÉS, NOTAMMENT PAR L'ACCÈS PRIVILÉGIÉ À DES INFORMATIONS PAR L'ACCÈS PRIVILÉGIÉ À DES INFORMATIONS QUE NE DONNE PAS (OU POSSÈDE PAS) LA HIÉRARCHIE.

SE SYNDIQUER, CE N'EST PAS ENTRER DANS UNE SPIRALE MILITANTE QUI OBLIGERAIT À S'INVESTIR, À CONSACRER DU TEMPS PROFESSIONNEL OU PERSONNEL « POUR LA BONNE CAUSE »

CHACUN PREND LA PLACE QU'IL SOUHAITE.

UN ADHÉRENT EST INFORMÉ, CONSULTÉ ET QUAND NÉCESSAIRE DÉFENDU.

S'IL SOUHAITE S'INVESTIR PLUS, IL POURRA DEVENIR ÉLU DU PERSONNEL OU PRENDRE DES RESPONSABILITÉS DANS LE SYNDICAT : TOUT CELA

RESTE AU LIBRE CHOIX ET AU LIBRE ARBITRE DE L'ADHÉRENT.

SE SYNDIQUER, CE N'EST PAS JOUER LES MARTYRS ET SE METTRE EN DANGER DEVANT LA HIÉRARCHIE.

SE SYNDIQUER PEUT RESTER TOTALEMENT DISCRET.

RIEN N'OBLIGE UN ADHÉRENT À SE METTRE EN AVANT.

A NOTER QUE LA DISCRIMINATION SYNDICALE EST SÉVÈREMENT SANCTIONNÉE PAR LA LOI SI ELLE EST AVÉRÉE.

MAIS, SURTOUT, SE SYNDIQUER, C'EST LA CERTITUDE D'AVOIR L'AIDE DE SON SYNDICAT, Y COMPRIS JURIDIQUE, ET UN SOUTIEN DE QUALITÉ DANS TOUS LES MOMENTS DÉLICATS DE LA VIE PROFESSIONNELLE.

SE SYNDIQUER, C'EST AVOIR DES CONVICTIONS, DES VALEURS, ET SE METTRE EN ACCORD AVEC CELLES-CI ET AVEC SOI-MÊME.

SE SYNDIQUER EST UN GESTE ESSENTIEL, RÉFLÉCHISSEZ-Y.

BULLETIN D'ADHÉSION ET/OU DE CONTACT AVEC LA CGT

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

TÉLÉPHONE :

MAIL :

BULLETIN À REMETTRE À UN DÉLÉGUÉ CGT

#jevotecCGT

UNIQUEMENT DU COTE DES TRAVAILLEURS
ELECTIONS PROFESSIONNELLES CARREFOUR HYPERMARCHÉ



Ce bulletin n'accompagnera
pas la direction pour les
4 années à venir.
Avec la **CGT** vous votez pour
la défense des travailleurs



CARREFOUR
HYPERMARCHÉ



CEUX QUI VIVENT SONT CEUX QUI LUTTENT