

**PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE 2018**

***Dispositions sociales et salariales***

**C.S.F.**

JCS  
a-c  
1/22  
ph.T  
M

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

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

**D'une part,**

et :

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

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

La Fédération C.G.T, Commerce, Distribution et Services, située Case 425 - 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Madame CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale ;

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

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

**D'autre part,**

*W O'c*

*2/22*

*Ph.T  
dm*

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société CSF et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 10 janvier 2018, 6 avril 2018 et 13 avril 2018.

Au cours de la réunion du 10 janvier 2018, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment la situation économique générale, les évolutions dans le monde de la grande distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Au cours de la 2<sup>ème</sup> réunion du 6 avril 2018 et de la 3<sup>ème</sup> réunion du 13 avril 2018, les délégations des organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives, auxquelles la Direction a apporté des réponses et formulé des propositions.

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

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

La Direction a présenté au cours de la dernière réunion de négociation du 13 avril 2018 ses dernières propositions portant sur les mesures salariales et sur les mesures sociales, qu'elle a formalisées dans un accord qu'elle a soumis à la signature des organisations syndicales représentatives du personnel.

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

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

JCS  
3/22  
D-C  
P.T.  
JAN

**Article 1 : Propositions respectives****❖ Dernier état des propositions salariales et sociales des organisations syndicales :****○ Pour la CFDT :****Propositions de salaire pour les employés :**

- Augmentation généralisée de 3 % pour les niveaux 1B, 2A et 2B au 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec mise en place d'un niveau 2C (+1% au dessus du 2B) ;
- Augmentation généralisée de 4 % pour les 3A, 3B, 4A, 4B et 4C au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Passage automatique au niveau C dès 5 ans d'ancienneté pour les niveaux 2,3 et 4 ;
- Proposition de grille des salaires minima pour les employés comme suit :

Grille des salaires minimaux employés					
Niveaux	Taux horaires en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% soit 7h58	Taux horaire en € pause incluse	SMMG (Salaire Minimum Garanti)
En cas de promotion interne la durée de la période d'accueil est réduite de moitié					
1A (6 premiers mois)	9,88	1498,50	74,89	10,374	1573,39
1B	10,102	1532,17	76,57	10,607	1608,74
2A (6 premiers mois)	10,132	1536,72	76,80	10,638	1613,52
2B	10,173	1542,94	77,11	10,681	1620,05
2C (après 5 ans d'ancienneté)	10,276	1558,56	77,89	10,790	1636,45
3A (12 premiers mois)	10,3	1562,20	78,07	10,815	1640,28
3B	10,481	1589,65	79,45	11,005	1669,10
3C (après 5 ans d'ancienneté ou ayant un diplôme)	10,77	1633,49	81,64	11,308	1715,12
4A (24 premiers mois)	10,493	1591,47	79,54	11,017	1671,01
4B	11,077	1680,05	83,96	11,631	1764,01
4C (après 5 ans d'ancienneté ou Appro. GS et RRC)	11,447	1736,17	86,77	12,019	1822,93

4/22  
PR. S  
M

### **Propositions de salaire pour les cadres et agents de maîtrise :**

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

<b>Forfait minimum AM 43h25/semaine</b>		<b>Forfait Mini Cadre 216 j/an</b>	
5A	2070,41 €	7A	2528,93 €
5B (Après 3 ans)	2083,67 €	7B (Après 3 ans)	2571,57 €
6A	2189,80 €	8A	3417,26 €
6B (Après 3 ans)	2202,04 €	8B (Après 3 ans)	3477,16 €

### **Propositions sur le statut social :**

#### ***Travail du dimanche en dérogation permanente, jours fériés et de soirée***

- Majoration pour les employés des heures habituellement travaillées le dimanche à hauteur de 100% ;
- Majoration pour l'encadrement de la prime pour les dimanches à 100 € ;
- Majoration pour les employés des heures travaillées exceptionnellement le dimanche à hauteur de 150 % ;
- Majoration à 25 % des heures travaillées entre 21h et 22h et 5h à 6h ;
- Majoration à 50 % des heures travaillées entre 22h et 5h ;
- Ouverture d'une négociation sur le travail des jours fériés (règles et majorations).

#### ***Revalorisation des contrats temps partiels***

- Augmentation des bases contrat avec passage des 26, 27, 28 et 29 heures à 30 heures ;
- Augmentation des bases contrat 32 heures pouvant aller jusqu'au temps complet ;
- Possibilité de travailler sur cinq jours pour les 30 heures et 4 jours pour les 26 heures.

#### ***Revalorisation de la prime de vacances***

- Versement de la prime de vacances le 1<sup>er</sup> juin (avance, même principe que la prime de fin d'année) et revalorisation :
  - 130 % d'un demi-mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté ;
  - 135 % d'un demi-mois de salaire pour 25 ans d'ancienneté ;
  - 140 % d'un demi-mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté ;
  - 150 % d'un demi-mois de salaire pour 35 ans d'ancienneté ;
  - Pour l'encadrement : 1000 € de prime de vacances au-dessus de 12 ans d'ancienneté.

#### ***Remise sur Achats***

- Possibilité de paiement en trois fois, quatre fois ou dix fois sans frais sur le non-alimentaire avec la remise (ainsi que pour le fuel) ;
- Extension de la remise sur les achats en ligne (rue du commerce) ;
- Tarif préférentiel pour la location des véhicules chez CARREFOUR.

W  
o.c

53

5/22

Pr. T  
M

### **Autres propositions sur le statut social**

- Pour les tickets restaurant : un ticket par jour travaillé et réduire le délai d'ancienneté pour l'obtention à six mois ;
- Augmentation du Fonds de solidarité à 300 000 € et d'un versement de 50 000 € pour les événements exceptionnels ;
- Signature d'une convention entre le SDIS et Carrefour Market ;
- Instance de dialogue pour les franchisés avec compensation financière pour les personnes transférées en franchise ;
- Passer le délai de carence employeur à 3 jours en cas d'arrêt de travail ;
- Mise en place de la médaille ANIA pour 30 années de travail dans l'agro-alimentaire et versement d'une prime de 400 € ;
- Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité ;
- Passage du budget œuvres sociales à 1 % ;
- Reconduction de la prise en charge pour le permis de conduire élargie aux moins de 18 ans et aussi pour la conduite accompagnée ;
- 2 jours payés pour un enfant malade ;
- Pour l'encadrement, revalorisation de la prime d'astreinte à 80 € et 30 € pour chaque déplacement durant l'astreinte ;
- Indemnité de départ en retraite de l'ensemble des salariés : passage du plafond de 4 mois à 6 mois de salaire ;
- Application de l'accord NAO 2016 pour les 3C pour tous les secteurs, tous les diplômés sans exception ;
- 2 jours consécutifs de repos (dimanche compris) toutes les 8 semaines et toutes les six semaines pour ceux qui travaillent le dimanche ;
- Subrogation totale par l'employeur concernant toutes les indemnités journalières de sécurité sociale mais également les indemnités liées à la prévoyance et celles après la période de couverture de l'employeur ;
- Pour les indemnités complémentaires en cas de maladie, maladie professionnelle et accident de travail pour les employés :
  - Ancienneté entre 15 et 20 ans : 100 % pendant 120 jours ;
  - Ancienneté supérieure à 20 ans : 100% pendant 180 jours.

#### ○ **Pour la CFTC :**

#### **Propositions de salaire :**

- Revalorisation des salaires de 1,5 % pour les niveaux 1B et 2A avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Revalorisation des salaires de 3 % pour le niveau 2B avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Revalorisation des salaires de 5 % pour les niveaux 3 et 4 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Revalorisation des salaires pour les agents de maîtrise et cadres de 2% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Passage des seconds bouchers et de tous les salariés de la zone marché ayant la responsabilité de leur rayon au niveau 4C ;
- Concernant la période d'accueil, réduire de trois mois le passage du 1A au 1B et 2A au 2B, de six mois du 3A au 3B et de 12 mois du 4A au 4B.

CUU  
es  
6/22  
ph.  
im

## **Propositions sur le statut social :**

### ***Revalorisation des contrats temps partiels***

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

### ***Revalorisation de la prime de vacances***

- Instauration d'un nouveau palier après 25 ans d'ancienneté (année N+24) : 100 % d'un mois ;
- Revalorisation de la prime de 50 € des agents de maîtrise et cadres ;
- Versement de la prime au prorata pour les salariés quittant l'entreprise (démission).

### ***Remise sur Achats***

- Gratuité de la carte GOLD ;
- 12 % de remise avec plafond à 12 000 € ;
- Etendre la remise au site « rue du commerce ».

### ***Autres propositions sur le statut social***

- Pour les tickets restaurant, obtention d'un ticket restaurant par journée travaillée et 6 mois d'ancienneté pour l'obtention ;
- Participation de l'employeur à hauteur de 60 % pour le ticket CESU ;
- Mise en place du chèque santé avec participation de l'entreprise de 50 % ;
- Mise en place d'une prime d'assiduité d'un demi-mois de salaire, dégressif de 50 % au premier arrêt, 75 % au 2<sup>ème</sup> arrêt, de la totalité au troisième arrêt ;
- Versement de la prime annuelle au prorata pour les CDD de moins d'un an, les CDI quittant l'entreprise (démission) et congés parentaux ;
- Revalorisation de la prime EC4 de 150 € ;
- Obtention de la prime de remplacement dès la première semaine pour les EC2 et les EC3 remplaçant un EC4 ;
- Prise en charge de l'intégralité de la journée de solidarité par l'entreprise ;
- Revalorisation de toutes les médailles du travail ;
- Diminution de la carence maladie à trois jours à partir du second arrêt ;
- Seniors :
  - Augmentation de la part cotisation retraite employeur à hauteur de 1% à partir de 50 ans, 1,5% à partir de 55 ans ;
  - Indemnité de départ à la retraite : passage du maximum de l'indemnité de quatre à six mois ;
- Augmentation du budget fonds de solidarité de 40 000 € ;
- Ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un accord afin de maintenir des avantages sociaux aux salariés dont les magasins passent en franchise ou location-gérance ainsi que la continuité d'un dialogue social ;
- Demande de ne plus ouvrir les magasins le dimanche.

JCS

o **Pour la CGT :**

**Propositions de salaire :**

- Grille de salaire avec suppression du Niveau 1 et une grille de salaire avec 1830 € brut minima pour le niveau 2 ;

Salaire mensuel brut temps complet forfait pause horaire inclus													
<b>2A</b>	<b>1830 €</b>	<b>2B</b>	<b>1845 €</b>	<b>3A</b>	<b>1860 €</b>	<b>3B</b>	<b>1875 €</b>	<b>4A</b>	<b>1900 €</b>	<b>4B</b>	<b>1920 €</b>	<b>4C</b>	<b>1940 €</b>

- Grille de salaire et augmentation de 5 % pour les agents de maîtrise (5 et 6) et de 2 % pour les cadres, rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Passage de toutes les caissières au niveau 3 et de toutes les premières caissières au niveau 4 ;
- Passage au niveau 4C pour les employés des rayons poisson, PVP, boucherie.

**Propositions sur le statut social :**

- Statut unique pour tous les salariés du groupe intégrés et franchisés ;
- Prime d'ancienneté à hauteur de 1 % par année sur le brut mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- Tickets restaurant pour tous les salariés dès trois mois d'ancienneté et un titre restaurant de 8 € par jour dès trois heures de travail ;
- Mise en place d'un vrai 13<sup>ème</sup> mois calculé au prorata pour tous les salariés ayant un contrat de travail d'au moins 3 mois consécutifs ;
- Prise en charge de la partie obligatoire de la mutuelle et de la prévoyance santé par l'employeur ;
- Prime de vacances : obtention du demi-mois de salaire brut mensuel entier dès trois mois d'ancienneté et calcul au prorata pour la première année ;
- Prise en charge intégrale de la journée de solidarité par l'employeur ;
- Coupures maximum de deux heures par jour pour tous les salariés qui en font la demande ;
- Choix pour le salarié à temps complet de bénéficier des JRTT par le passage à 37h50 au lieu de 36h75 ;
- Passage des temps partiels à temps complet pour ceux qui le souhaitent et inscription des horaires précis sur les contrats de travail à temps partiel pour permettre de trouver, en complément, un autre emploi ;
- Prime de transport pour tous les salariés équivalent à 50 % du tarif transport en commun et ouverture d'une négociation indemnité kilométrique vélo ;
- Pause de cinq minutes par heure pour les hôtes(sse)s de caisse ;
- Pause pour tous les salariés 4 heures (15 mn), 6 heures (20 mn), 7 heures (30 mn) ;
- Deux jours de repos hebdomadaires consécutifs toutes les huit semaines, les deux jours seront donnés le samedi et le dimanche pour ceux qui le souhaitent ;
- Travail sur cinq jours pour tous les salariés qui le souhaitent ;
- Augmentation des subventions concernant les œuvres sociales passant de 1 % au lieu de 0,8 % actuellement. Engagement de la direction pour laisser les CE, qui le souhaitent, gérer les machines à café ;
- Rajout de la médaille vermeille ANIA 30 ans 350 euros et revalorisation des autres médailles ;
- Suppression des jours de carence ;
- Sept jours ouvrés pour enfants malades ;
- Evolution automatique suivant l'ancienneté (tous les 5 ans évolution d'un niveau jusqu'au niveau 4) ;

les  
0  
8/22  
pl  
in

- Respect des jours de fractionnement. Suppression du document qui implique le renoncement au congé de fractionnement. Suppression des semaines grisées ;
- Un jour de repos fixe dans la semaine (hors dimanche) pour les salariés qui le souhaitent ;
- Revalorisation des primes pour les managers 5 et 6 ;
- Temps d'astreintes pour les agents de maîtrise rémunérés comme du temps de travail ;
- Engagement de la direction à fournir au salarié une acceptation écrite concernant ses demandes de congés et d'autorisation d'absence avec une photocopie remise au salarié ;
- Engagement de la direction à fournir à chaque salarié, n'ayant pas d'horaires fixes, le planning hebdomadaire 3 semaines en amont. Planning contresigné de la direction et du salarié avec photocopie remise au salarié ;
- Engagement de la direction afin que les employées revenant d'un congé parental ou maternité retrouvent leur poste et non, comme actuellement, un poste équivalent ;
- Remplacement systématique des élus dans toutes les instances (CE, DP, CHSCT, CCE, Négociations, Commissions etc...) afin que leurs collègues ne subissent pas une surcharge de travail liée à leurs absences du magasin ;
- Engagement de la direction d'accepter les congés des salariés d'origine étrangère ou DOM TOM qui voudraient partir cinq semaines dans leurs pays d'origine ou des DOM TOM pour leurs congés d'été.
- Demande à la direction de mettre fin à la forte dégradation des conditions de travail, liée à la baisse des heures travaillées, aux remplacements non effectués et aux départs non remplacés. Cette politique entraîne une baisse du CA dans de nombreux magasins et la direction le fait ensuite payer aux salariés en leur demandant toujours plus, avec moins d'effectif, tout ceci avec des salaires ne permettant pas de vivre dignement.

o **Pour la FGTA-FO :**

- Concentration de l'ensemble de ses revendications pour 2018 en une seule : Une augmentation de salaire digne pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et cela avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

- Augmentation salariale de 1,7 % pour l'encadrement avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Création d'une prime de tenue de travail pour l'encadrement à hauteur de 300 € par an ;
- Réviser la rémunération variable de l'encadrement ;
- Prime de vacances :
  - création d'un palier pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté à 950 € ;
  - revalorisation des autres paliers à hauteur de 50 € ;
- Revalorisation du plafond de la remise sur achats à 12 000 € par an ;
- Ouverture d'une négociation sur l'aménagement des fins de carrière.

lc3  
 O-C  
 P.T.  
 M

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

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

**1.1 Grille de salaires minima bruts employés**

**1.1.a.** Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
<b>Niveau 1</b>					
<b>1 A (6 premiers mois)</b>	9,880	<b>1 498,50</b>	74,92	10,374	<b>1 573,42</b>
<b>1 B</b>	9,880	<b>1 498,50</b>	74,92	10,374	<b>1 573,42</b>
<b>Niveau 2</b>					
<b>2 A (6 premiers mois)</b>	9,964	<b>1 511,24</b>	75,53	10,462	<b>1 586,77</b>
<b>2B</b>	9,991	<b>1 515,33</b>	75,84	10,491	<b>1 591,17</b>
<b>Niveau 3</b>					
<b>3 A (12 premiers mois)</b>	10,024	<b>1 520,34</b>	75,99	10,525	<b>1 596,33</b>
<b>3B</b>	10,169	<b>1 542,33</b>	77,08	10,677	<b>1 619,41</b>
<b>3C</b>	10,339	<b>1 568,12</b>	78,41	10,856	<b>1 646,53</b>
<b>Niveau 4</b>					
<b>4 A (24 premiers mois)</b>	10,199	<b>1 546,88</b>	77,35	10,709	<b>1 624,23</b>
<b>4 B</b>	10,741	<b>1 629,09</b>	81,44	11,278	<b>1 710,53</b>
<b>4 C</b>	11,084	<b>1 681,11</b>	84,03	11,638	<b>1 765,14</b>

les  
10/22  
ph. T  
mm

**1.1.b.** Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
<b>Niveau 1</b>					
<b>1 A (6 premiers mois)</b>	9,880	<b>1 498,50</b>	74,92	10,374	<b>1 573,42</b>
<b>1 B</b>	9,880	<b>1 498,50</b>	74,92	10,374	<b>1 573,42</b>
<b>Niveau 2</b>					
<b>2 A (6 premiers mois)</b>	10,013	<b>1 518,67</b>	75,99	10,514	<b>1 594,66</b>
<b>2B</b>	10,042	<b>1 523,07</b>	76,14	10,544	<b>1 599,21</b>
<b>Niveau 3</b>					
<b>3 A (12 premiers mois)</b>	10,074	<b>1 527,92</b>	76,45	10,578	<b>1 604,37</b>
<b>3B</b>	10,219	<b>1 549,92</b>	77,50	10,730	<b>1 627,42</b>
<b>3C</b>	10,339	<b>1 568,12</b>	78,41	10,856	<b>1 646,53</b>
<b>Niveau 4</b>					
<b>4 A (24 premiers mois)</b>	10,250	<b>1 554,62</b>	77,80	10,763	<b>1 632,42</b>
<b>4 B</b>	10,794	<b>1 637,13</b>	81,90	11,334	<b>1 719,03</b>
<b>4 C</b>	11,139	<b>1 689,45</b>	84,48	11,696	<b>1773,93</b>

0-c  
 plus  
 M  
 11/22

## 1.2 Grilles de salaires minima bruts de l'encadrement

**1.2.a.** Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	43.25 hrs / semaine	2 050 €
5 B	43.25 hrs / semaine	2 063 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
6 A	43.25 hrs / semaine	2 168 €
6 B	43.25 hrs / semaine	2 180 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
7 A	216 jours / an	2 516 €
7 B	216 jours / an	2 558 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
8	216 jours / an	3 400 €
8	216 jours / an	3 459 €
(Après 3 ans dans le niveau)		

**1.2.b.** Revalorisation de la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	43.25 hrs / semaine	2 060 €
5 B	43.25 hrs / semaine	2 073 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
6 A	43.25 hrs / semaine	2 178 €
6 B	43.25 hrs / semaine	2 191 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
7 A	216 jours / an	2 528 €
7 B	216 jours / an	2 571 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
8	216 jours / an	3 417 €
8	216 jours / an	3 476 €
(Après 3 ans dans le niveau)		

## • 2. Augmentation salariale « employés »

### 2.1. Augmentation de salaire « employés » avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018

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

Application de cette augmentation sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, sur les salaires de base mensuels bruts (base janvier 2018).

## 2.2. Augmentation de salaire « employés » au 1er septembre 2018

Pour les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 0,5 % au 1<sup>er</sup> septembre 2018, bénéficie d'une augmentation de salaire à hauteur de 0,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.b. ci-dessus).

Application de cette augmentation à compter du 1er septembre 2018 sur les salaires de base mensuels bruts (base août 2018).

- **3. Augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel en magasin**

« Les salariés ayant 5 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et une base horaire contractuelle hebdomadaire comprise entre 28 heures et moins de 32 heures de temps de présence se verront proposer, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 et au plus tard le 31 août 2018, un avenant à leur contrat de travail portant leur base horaire hebdomadaire à 32 heures de temps de présence.

Les salariés volontaires pour cette augmentation de leur base horaire contractuelle pourront être amenés à effectuer leurs heures de travail sur un autre rayon ou service du magasin.

Les parties souhaitent également préciser que ces augmentations de bases horaires hebdomadaires contractuelles n'ont aucun lien avec le travail du dimanche qui repose sur la base du volontariat.

Par ailleurs, il est rappelé, conformément à l'accord relatif à l'Aménagement et l'Organisation du Temps de Travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014, que la Direction et les partenaires sociaux « réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi. A ce titre, la Direction s'engage à :

- offrir les emplois à temps complet aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, avant de les proposer en externe ;
- afficher les offres d'emploi à temps complet au sein du magasin ou service d'affectation.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une réelle priorité à l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout salarié souhaitant effectuer un tel changement devra en informer sa hiérarchie par lettre remise en main propre contre décharge. »

- **4. Extension de la remise sur achats**

« Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

A compter de l'année 2018, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 12 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 200 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Jes

CV  
O-C  
P  
M

Depuis le 1er juillet 2015, le bénéfice de cette remise est étendue aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, le bénéfice de la remise sur achats de 10% s'étendra également aux achats réalisés en ligne sur le site « rueducommerce.fr ».

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

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

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

- **5. Remise sur achats via carte de paiement C-ZAM**

« Les salariés CSF peuvent bénéficier de la remise sur achats de 10% pour les paiements effectués avec une carte C-ZAM.

Les modalités de remise sont similaires à celles de la carte PASS, prévues à l'article 2.3.1 et à l'article 2.3.2 de la Convention d'entreprise CSF.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, la Direction prendra en charge le coffret Carte C-ZAM à hauteur de 5 € pour les salariés qui ne bénéficient pas déjà de la Carte PASS.

Par ailleurs, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, les frais de gestion mensuels associés à la carte C-ZAM seront pris en charge à hauteur de 1€ par mois (soit 12€ par année civile) pour les salariés CSF ne bénéficiant pas de la gratuité de la cotisation de la carte PASS Mastercard classique ou de la cotisation réduite sur la carte PASS Gold.

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

Le remboursement du coffret Carte C-ZAM et des frais de gestion de compte de la carte C-ZAM s'opèrent sur le compte fidélité du salarié.

Le remboursement du coffret Carte C-ZAM et des frais de gestion de compte de la carte C-ZAM dont bénéficient le salarié relèvent de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et CSG-CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. »

- **6. Prime de vacances**

Proposition de la Direction de revaloriser le montant de la prime de vacances pour l'encadrement ayant au moins 20 ans d'ancienneté, comme suit :

«

CV O.U.  
JES  
14/22  
PP  
M

#### ▪ **Cadres et agents de maîtrise**

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

- 620 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,
- 770 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et 12 ans d'ancienneté,
- 850 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 ans et 20 ans d'ancienneté,
- 950 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

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

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018. »

#### • **7. Repos consécutif de 48 heures toutes les 10 semaines**

Bénéfice pour l'ensemble des salariés de la Société CSF d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 10 semaines. Mesure applicable à compter de l'entrée en vigueur du protocole d'accord.

#### • **8. Carte « d'achat salariés »**

« La Société CSF s'engage à lancer un projet de carte d'achat salariés au cours de l'année 2018.

L'objectif de cette carte sera de permettre aux salariés de la Société CSF de bénéficier de réductions auprès d'enseignes partenaires.

La Direction précisera le calendrier ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce projet aux organisations syndicales signataires du présent protocole d'accord d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018. »

#### • **9. Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire et du Brevet de Sécurité Routière pour les apprentis**

« La société CSF souhaite tout d'abord rappeler que la mobilité géographique permettra de favoriser l'employabilité des jeunes collaborateurs à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Dans ce cadre, la société CSF s'engage à prendre en charge, à hauteur de 300 euros bruts, le permis de conduire des salariés en contrat d'apprentissage au sein de la société CSF et présents dans les effectifs lors du passage du permis de conduire, catégorie B.

Cette mesure ne concerne que les salariés âgés d'au moins 18 ans liés par un contrat d'apprentissage avec la société CSF passant un permis de conduire, catégorie B, hors apprentissage anticipé de la conduite accompagnée.

La société CSF s'engage également à prendre en charge, à hauteur de 150 euros bruts, le Brevet de Sécurité Routière (BSR) des salariés en contrat d'apprentissage au sein de la société CSF et présents dans les effectifs lors du passage du BSR.

Il est précisé que la société CSF ne prendra en charge dans les conditions déterminées ci-dessus qu'un seul passage de permis de conduire ou de BSR par salarié en contrat d'apprentissage et, soit le permis de conduire, catégorie B, soit le BSR.

Cette mesure est à durée déterminée. Elle s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du présent protocole d'accord et cessera le 30 avril 2019. »

Jc3

15/22

aw  
O-C  
PL-1  
M

- **10. Le fonds de solidarité**

« Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2018 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2018 au 31 mars 2019. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2018, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ... »

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

- **11. Négociation pour accompagner la fin de carrière des salariés des magasins CSF**

« La Direction s'engage à ouvrir une négociation relative à l'accompagnement de la fin de carrière permettant potentiellement le départ en retraite anticipé de salariés CSF en magasin.

Cette négociation pourra s'inscrire dans le cadre d'un accord Carrefour France. »

- **12. Location-gérance**

« La Direction s'engage à ouvrir une négociation d'une clause sociale pour accompagner les salariés dont le magasin passerait en location-gérance. Cette négociation pourra s'inscrire dans le cadre d'un accord Carrefour France.

Par ailleurs, afin d'accompagner par le dialogue social la mise en location-gérance de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera créée au niveau du Groupe Carrefour en France. Les modalités d'organisation et de fonctionnement seront fixées par voie d'accord collectif de groupe. »

- **13. Concertation autour de l'amélioration de l'attractivité de la rémunération variable de l'encadrement**

« La Direction s'engage à ouvrir une concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives dédiée à la Rémunération Variable de l'encadrement afin de rechercher des solutions d'évaluation plus attractives pour l'ensemble des bénéficiaires.

Cette concertation pourra se tenir au niveau de Carrefour France. »

Handwritten notes in blue ink: "103", "u", "0-0", "PL-T", and "M".

## Article 2 : Mesures unilatérales prises par la Direction

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord sur les négociations annuelles obligatoires 2018, la Direction décide d'appliquer unilatéralement les mesures salariales et sociales suivantes :

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

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

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

### 1.1. Grille de salaires minima bruts employés

**1.1.a.** La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2018 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
<b>Niveau 1</b>					
1 A (6 premiers mois)	9,880	1 498,50	74,92	10,374	1 573,42
1 B	9,880	1 498,50	74,92	10,374	1 573,42
<b>Niveau 2</b>					
2 A (6 premiers mois)	9,964	1 511,24	75,53	10,462	1 586,77
2B	9,991	1 515,33	75,84	10,491	1 591,17
<b>Niveau 3</b>					
3 A (12 premiers mois)	10,024	1 520,34	75,99	10,525	1 596,33
3B	10,169	1 542,33	77,08	10,677	1 619,41
3C	10,339	1 568,12	78,41	10,856	1 646,53
<b>Niveau 4</b>					

W  
O.C  
P.T  
M

4 A (24 premiers mois)	10,199	1 546,88	77,35	10,709	1 624,23
4 B	10,741	1 629,09	81,44	11,278	1 710,53
4 C	11,084	1 681,11	84,03	11,638	1 765,14

**1.1.b.** La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
<b>Niveau 1</b>					
1 A (6 premiers mois)	9,880	1 498,50	74,92	10,374	1 573,42
1 B	9,880	1 498,50	74,92	10,374	1 573,42
<b>Niveau 2</b>					
2 A (6 premiers mois)	10,013	1 518,67	75,99	10,514	1 594,66
2B	10,042	1 523,07	76,14	10,544	1 599,21
<b>Niveau 3</b>					
3 A (12 premiers mois)	10,074	1 527,92	76,45	10,578	1 604,37
3B	10,219	1 549,92	77,50	10,730	1 627,42
3C	10,339	1 568,12	78,41	10,856	1 646,53
<b>Niveau 4</b>					
4 A (24 premiers mois)	10,250	1 554,62	77,80	10,763	1 632,42
4 B	10,794	1 637,13	81,90	11,334	1 719,03
4 C	11,139	1 689,45	84,48	11,696	1 773,93

JCB  
 CC O-C  
 P.T  
 MC

## 1.2. Grilles de salaires minima bruts de l'encadrement

**1.2.a.** La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	43.25 hrs / semaine	2 050 €
5 B	43.25 hrs / semaine	2 063 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
6 A	43.25 hrs / semaine	2 168 €
6 B	43.25 hrs / semaine	2 180 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
7 A	216 jours / an	2 516 €
7 B	216 jours / an	2 558 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
8	216 jours / an	3 400 €
8	216 jours / an	3 459 €
(Après 3 ans dans le niveau)		

**1.2.b** La Direction décide, par mesure unilatérale, de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> septembre 2018 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	43.25 hrs / semaine	2 060 €
5 B	43.25 hrs / semaine	2 073 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
6 A	43.25 hrs / semaine	2 178 €
6 B	43.25 hrs / semaine	2 191 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
7 A	216 jours / an	2 528 €
7 B	216 jours / an	2 571 €
(Après 3 ans dans le niveau)		
8	216 jours / an	3 417 €
8	216 jours / an	3 476 €
(Après 3 ans dans le niveau)		

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

## • 2. Augmentation salariale « employés »

### 2.1. Augmentation de salaire « employés » avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2018

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

Jc3

19/22

cu  
o.c  
P.T  
M

salaire à hauteur de 1 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue par l'article 1.1.a. ci-dessus de l'article 2 « Mesures unilatérales prises par la Direction » du présent procès-verbal de désaccord).

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois de mai 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2018, sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2018).

## **2.2. Augmentation de salaire « employés » au 1er septembre 2018**

La Direction décide, par mesure unilatérale, que les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus de l'article 2 « Mesures unilatérales prises par la Direction » du présent procès-verbal de désaccord, ou bénéficiant d'une augmentation de salaire inférieure à 0,5 % au 1<sup>er</sup> septembre 2018, bénéficieront d'une augmentation de salaire à hauteur de 0,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.b. ci-dessus de l'article 2 « Mesures unilatérales prises par la Direction » du présent procès-verbal de désaccord).

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1er septembre 2018 sur les salaires de base mensuels bruts (base août 2018).

### **• 3. Extension de la remise sur achats**

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

A compter de l'année 2017, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 11 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 100 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Depuis le 1er juillet 2015, le bénéfice de cette remise est étendu aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

La Direction décide, par mesure unilatérale que, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, le bénéfice de la remise sur achats de 10% s'étendra également aux achats réalisés en ligne sur le site « rueducommerce.fr ».

### **• 4. Remise sur achats via carte de paiement C-ZAM**

Les salariés CSF peuvent bénéficier de la remise sur achats de 10% pour les paiements effectués avec une carte C-ZAM.

Les modalités de remise sont similaires à celles de la carte PASS, prévues à l'article 2.3.1 et à l'article 2.3.2 de la Convention d'entreprise CSF.

Je3  
20/22  
PR.1  
MM  
D.C.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, la Direction décide, par mesure unilatérale, de prendre en charge le coffret Carte C-ZAM à hauteur de 5 € pour les salariés qui ne bénéficient pas déjà de la Carte PASS.

Par ailleurs, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, les frais de gestion mensuels associés à la carte C-ZAM seront pris en charge à hauteur de 1€ par mois (soit 12€ par année civile) pour les salariés CSF ne bénéficiant pas de la gratuité de la cotisation de la carte PASS Mastercard classique ou de la cotisation réduite sur la carte PASS Gold.

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

Le remboursement du coffret Carte C-ZAM et des frais de gestion de compte de la carte C-ZAM s'opèrent sur le compte fidélité du salarié.

Le remboursement du coffret Carte C-ZAM et des frais de gestion de compte de la carte C-ZAM dont bénéficient le salarié relèvent de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et CSG-CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

- **5. Carte « d'achat salariés »**

La Direction décide, par mesure unilatérale, le lancement d'un projet de carte d'achat salariés au cours de l'année 2018.

L'objectif de cette carte sera de permettre aux collaborateurs de bénéficier de réductions auprès d'enseignes partenaires.

- **6. Le Fonds de solidarité**

La Direction décide, par mesure unilatérale, que le budget alloué au Fonds de solidarité pour l'année 2018 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Pour l'année 2018, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ...

<b>Article 3 : Dépôt et publicité</b>
---------------------------------------

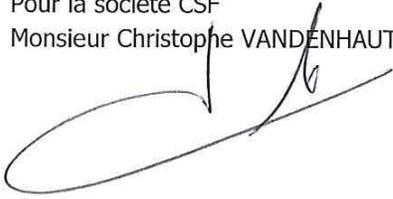
Un exemplaire signé du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative ou au délégué syndical central.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente pour le lieu de conclusion du présent procès-verbal de désaccord (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent du lieu de conclusion.

JC3  
O-C  
P-F  
M

Fait à Massy, le 18 mai 2018

Pour la société CSF  
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



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



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



Pour la Fédération C.G.T.  
Madame Fatiha CHALAL

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



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

