



**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020**

*Société C.S.F.*

*CS ou M ph.1*

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

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

**D'une part,**

et :

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

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

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

La Fédération F.G.T.A - F.O, située 15 Avenue Victor Hugo, 92170 VANVES, 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,**

**Il a été exposé et convenu ce qui suit :**

*CS ou M ph. i*

## PREAMBULE

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 niveau de la société CSF et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 22 janvier 2020, 19 février 2020 et 28 février 2020.

Au cours de la réunion du 22 janvier 2020, 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 19 février 2020, les délégations des Organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives.

Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord sur le statut collectif du 22 mai 2014, à 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, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 3 février 2017 prorogé par son avenant du 14 février 2020, ainsi qu'à 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.

Le présent protocole d'accord s'articule autour des thèmes suivants :

- développement du pouvoir d'achat ;
- amélioration du statut collectif CSF ;
- mesures catégorielles ;
- formation des collaborateurs ;
- développement de la solidarité ;
- équilibre vie privée / vie professionnelle.

Conformément à l'article 3 de l'accord de codification à droit constant de la Convention d'Entreprise CSF du 13 juin 2014, il sera précisé pour les articles concernés dans le présent protocole d'accord, la codification correspondante au sein de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019, qui sera révisée en conséquence.

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

*CSF ou M. P. T.*

**Partie 1 : DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT**

**Article 1 : Revalorisation de la grille des salaires minima CSF**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.1.1 « Grille de salaires & classification spécifique » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

« A titre liminaire, il est rappelé que la Société CSF a la volonté d'améliorer l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer les éventuels écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés.

Les parties précisent 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 des employés**

**1.1.a.**

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2020 :

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</b> (6 premiers mois)	10,150	<b>1 539,45</b>	77,05	10,658	<b>1 616,50</b>
<b>1 B</b>	10,150	<b>1 539,45</b>	77,05	10,658	<b>1 616,50</b>
<b>Niveau 2</b>					
<b>2 A</b> (6 premiers mois)	10,283	<b>1 559,62</b>	77,96	10,797	<b>1 637,58</b>
<b>2B</b>	10,355	<b>1 570,54</b>	78,57	10,873	<b>1 649,11</b>
<b>Niveau 3</b>					
<b>3 A</b> (12 premiers mois)	10,369	<b>1 572,67</b>	78,60	10,887	<b>1 651,27</b>
<b>3B</b>	10,497	<b>1 592,08</b>	79,63	11,022	<b>1 671,71</b>
<b>3C</b>	10,590	<b>1 606,19</b>	80,38	11,120	<b>1 686,57</b>
<b>Niveau 4</b>					
<b>4 A</b> (24 premiers mois)	10,539	<b>1 598,45</b>	79,93	11,066	<b>1 678,38</b>
<b>4 B</b>	11,104	<b>1 684,14</b>	84,18	11,659	<b>1 768,32</b>
<b>4 C</b>	11,363	<b>1 723,43</b>	86,14	11,931	<b>1 809,57</b>

*CS ou P.H.T*

**1.1.b.**

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, au 1<sup>er</sup> octobre 2020 :

<b>Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié</b>	<b>Taux Horaire en € TTE</b>	<b>Mensuel en € (151h67)</b>	<b>Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €</b>	<b>Tx Horaire en € Pause Incluse</b>	<b>SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)</b>
<b>Niveau 1</b>					
<b>1 A (6 premiers mois)</b>	10,150	<b>1 539,45</b>	77,05	10,658	<b>1 616,50</b>
<b>1 B</b>	10,150	<b>1 539,45</b>	77,05	10,658	<b>1 616,50</b>
<b>Niveau 2</b>					
<b>2 A (6 premiers mois)</b>	10,334	<b>1 567,36</b>	78,41	10,851	<b>1 645,77</b>
<b>2B</b>	10,409	<b>1 578,73</b>	78,90	10,929	<b>1 657,63</b>
<b>Niveau 3</b>					
<b>3 A (12 premiers mois)</b>	10,420	<b>1 580,40</b>	79,02	10,941	<b>1 659,42</b>
<b>3B</b>	10,550	<b>1 600,12</b>	80,08	11,078	<b>1 680,20</b>
<b>3C</b>	10,644	<b>1 614,38</b>	80,68	11,176	<b>1 695,06</b>
<b>Niveau 4</b>					
<b>4 A (24 premiers mois)</b>	10,591	<b>1 606,34</b>	80,38	11,121	<b>1 686,72</b>
<b>4 B</b>	11,159	<b>1 692,49</b>	84,63	11,717	<b>1 777,12</b>
<b>4 C</b>	11,420	<b>1 732,07</b>	86,60	11,991	<b>1 818,67</b>

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

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres de la Société CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Encadrement		Salaire mensuel brut en €
5 A	43.25 hrs / semaine	2 123 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	43.25 hrs / semaine	2 136 €
6 A	43.25 hrs / semaine	2 244 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	43.25 hrs / semaine	2 258 €
7 A	216 jours / an	2 605 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	216 jours / an	2 701 €
8	216 jours / an	3 520 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	216 jours / an	3 652 €

Pour les cadres, les parties conviennent que la grille de salaires bruts minima Market ci-dessus est définie plus favorablement que le salaire minimum annuel garanti par la CCN. Elle est déterminée de façon à ce que le salaire fixe minimum garanti, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, à un cadre en forfait jours ne puisse être inférieur à ce minima de branche.

Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés sont les montants minima bruts auxquels peuvent prétendre les collaborateurs. »

### Article 2 : Augmentation des salaires effectifs des « employés »

#### 2.1. Augmentation de salaire des « employés » avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2020

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

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2020, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2020).

#### 2.2. Augmentation de salaire « employés » au 1<sup>er</sup> octobre 2020

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> octobre 2020, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,5 % (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.b. ci-dessus).

CSF ou W ph. T

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, sur les salaires de base mensuels bruts (base septembre 2020).

## Partie 2 : AMELIORER LE STATUT COLLECTIF CSF

### Article 1 : Extension de la remise sur achats

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.3 « Remise sur achats » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

Les parties conviennent d'étendre, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, le périmètre de la remise sur achats des salariés de la Société CSF aux achats réalisés dans les magasins « Market » et « Carrefour Market » en location-gérance ou en franchise (hors carburant et fuel). En conséquence, le préambule de l'article 41, les articles 41.1 et 41.2 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014, sont désormais rédigés comme suit :

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

#### Champ d'application

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

#### Modalités

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

A compter de l'année 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 (hors site internet), aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous », ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, l'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins « Market » ou « Carrefour Market », en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel). A compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, la remise sur achats sera également applicable aux achats effectués aux drives des magasins « Market » ou « Carrefour Market » en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel) s'ils sont réalisés à partir du site Carrefour.fr et payés directement via ce site en sélectionnant le logo CB Pass au moment du choix du paiement par carte.

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.

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

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

Les dispositions de l'article 2.3.3 de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019 sont inchangées, ainsi que celles de l'article 41.3 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014.

## **Article 2 : Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.6 du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2019.*

Les parties conviennent d'améliorer le dispositif des Chèques Emploi Service Universel (CESU) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020. En conséquence, l'article 42 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit :

« Le CESU est un titre de paiement à montant prédéterminé destiné à régler des prestations de garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.

1/ Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du Code du travail, par les salariés remplissant les conditions définies ci-après, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile...)
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée).

Les personnes remplissant les conditions suivantes peuvent bénéficier de ce dispositif :

- le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique...)
- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande
- avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans
- ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

A compter de l'année 2020, le montant du CESU est de 350 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

2/ Le dispositif du CESU est ouvert à tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment baby-sitter, garde partagée à domicile...)
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée)
- les services à la personne à domicile (assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage...).

Pour ces salariés, à compter de l'année 2020, le montant du CESU est de 550 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

### 3/ Dispositions communes :

Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié.

L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Les deux dispositifs (1/ et 2/) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 ».

### **Article 3 : Prime de vacances**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.2.2. « Prime de vacances CSF » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019, à l'exception des « Dispositions communes » de l'article 1.2.2.2 qui sont inchangées.*

Les parties conviennent de créer un palier de prime de vacances pour les employés après 25 ans d'ancienneté, de revaloriser la prime de vacances des cadres et agents de maîtrise à hauteur de l'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement et de verser un acompte de la prime de vacances début juin à tous les bénéficiaires (employés, agents de maîtrise et cadres). En conséquence, les articles 31.1 et 31.2 (partie « Employés » et « Cadres et agents de maîtrise ») du statut collectif de CSF du 22 mai 2014, sont désormais rédigés comme suit à compter de l'année 2020 :

#### **« Bénéficiaires**

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

A compter de l'année 2020, début juin, chaque salarié potentiellement bénéficiaire de la prime de vacances percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime de vacances interviendra avec la paie du mois de juin (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes). Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu auquel le salarié serait éventuellement soumis sera prélevé, le cas échéant, lors du versement du solde de la prime de vacances intervenant avec la paie du mois de juin.

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

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

#### **Modalités de calcul**

##### **▪ Employés**

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

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

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

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

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

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

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

*CS ou W ph.1*

Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): 120% de ½ mois de salaire brut de base  
Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14): 125% de ½ mois de salaire brut de base  
Après 25 ans d'ancienneté (Année N+24) : 130 % de ½ mois de salaire brut de base

▪ **Cadres et agents de maîtrise**

Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant, à la date de signature du présent protocole d'accord, 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 au moins 12 ans d'ancienneté

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

A compter de l'année 2020, le montant de la prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise sera réévalué chaque année du pourcentage d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement, applicable à la date de versement de la prime de vacances, accordé lors des NAO de l'année concernée (par voie d'accord collectif majoritaire uniquement).

Il est toutefois expressément prévu, en cas d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement intervenant en plusieurs fois sur l'année tel que prévu dans un accord NAO, que le pourcentage d'augmentation de la grille des salaires minima éventuel qui serait applicable après la date de versement de la prime de vacances ne sera pas pris en compte pour la réévaluation de la prime de vacances l'année suivante. »

Les « dispositions communes » de l'article 31.2 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014 (et figurant à l'article 1.2.2.2. de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019) sont inchangées.

**Partie 3 : MESURES CATEGORIELLES**

**Article 1 : Passage au Niveau 3C pour les Employés Commerciaux niveau 3B après 20 ans d'ancienneté**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.1.2.4 du Titre 1 « Rémunérations et Epargne salariale » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2019.*

Les parties au présent protocole d'accord conviennent de modifier l'article 6.4 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 ainsi que l'article 4 du Protocole d'accord sur les Négociations annuelles obligatoires 2016 – mesures sociales de la Société CSF du 19 février 2016 qui sont désormais rédigés comme suit :

« Afin de reconnaître et de valoriser la détention ou obtention de certains diplômes ou qualifications, de salariés présents dans l'entreprise en CDI ou CDD, les partenaires sociaux et la Direction ont décidé de mettre en place un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui exercent au sein de l'entreprise un métier en lien direct avec un de ces diplômes et travaillent à titre principal au sein d'un rayon de la Zone Marché.

Le salarié qui remplit les conditions fixées au présent article et justifie de son diplôme, devra solliciter son responsable hiérarchique afin d'évoluer vers le niveau 3C.

La Direction favorisera, dans la mesure du possible et sur demande du collaborateur, son affectation sur un rayon en lien avec son diplôme lorsque cela n'est pas déjà le cas.

*CSF ou M. P. T.*

Par ailleurs, afin de reconnaître la fidélité et la qualité de travail accompli, notamment dans le niveau technique et la capacité à transmettre leur savoir, les parties au présent protocole d'accord sont convenues de faire bénéficier, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, de l'échelon C les salariés Employés Commerciaux du niveau 3B, dans le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour l'application de cette disposition est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour.

Les salariés accédant au niveau 3C se verront appliquer la rémunération prévue pour ce niveau. »

#### **Article 2 : Ouverture des magasins par les employés commerciaux niveau 4**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5.2.5.2 « Contrepartie financière » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime d'ouverture. En conséquence, l'article 4.5.2 « Contrepartie financière » de l'accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail au sein de la Société CSF du 22 mai 2014, est désormais rédigé comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés EC4 habilités à participer aux ouvertures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 60 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paie du mois concerné.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13<sup>ème</sup> mois ».

»

#### **Article 3 : Fermeture des magasins par les employés commerciaux niveau 4**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5.2.6.1 « Principe » et 5.2.6.2 « Contrepartie financière » du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, les parties conviennent d'élargir le périmètre des magasins au sein desquels les employés commerciaux niveau 4 peuvent se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture des magasins et de revaloriser le montant de la prime de fermeture. En conséquence, les articles 4.6.1 « Principe » et 4.6.2 « Contrepartie financière » de l'accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail au sein de la Société CSF du 22 mai 2014, sont révisés et désormais rédigés comme suit :

##### **« Principe**

Les Directeurs de magasin pourront se voir proposer la collaboration des EC4 pour la fermeture des magasins sous certaines conditions limitatives.

En effet, afin de permettre aux cadres de respecter leurs repos quotidien et hebdomadaire, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, dans les magasins dont le chiffre d'affaires est inférieur à 12 millions € (CA Hors Taxe et Hors Essence), les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque et sur la base du volontariat.

*CS ou W ph.T*

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

### **Contrepartie financière**

Les salariés EC4 habilités à participer aux fermetures bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, d'une prime mensuelle brute de 60 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paie du mois concerné et pourra se cumuler à la prime d'ouverture du magasin.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13<sup>ème</sup> mois ».

»

De même, les articles 9.1 « Principe » et 9.2 « Contrepartie financière » de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, sont révisés et sont désormais rédigés comme suit :

#### **« Principe »**

Les Directeurs de magasin pourront se voir proposer la collaboration des EC4 pour la fermeture des magasins sous certaines conditions limitatives.

En effet, afin de permettre aux cadres de respecter leurs repos quotidien et hebdomadaire, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, dans les magasins dont le chiffre d'affaires est inférieur à 12 millions € (CA Hors Taxe et Hors Essence), les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque et sur la base du volontariat.

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

### **Contrepartie financière**

Les salariés EC4 habilités à participer aux fermetures bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, d'une prime mensuelle brute de 60 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paie du mois concerné et pourra se cumuler à la prime d'ouverture du magasin.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13<sup>ème</sup> mois ».

»

#### **Article 4 : Revalorisation de la prime d'astreinte de l'encadrement**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article modifient les dispositions de l'article 5.3.3.1 et 5.4.4.6 du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

Les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime d'astreinte de l'encadrement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020. En conséquence, les dispositions de l'article 4.6 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, de l'article 5.3.1 de l'accord sur l'aménagement et organisation du temps de travail du 22 mai 2014 pour la partie « prime d'astreintes » ainsi que l'article 7 du Protocole d'accord sur les Négociations annuelles Obligatoires 2015 de la Société CSF du 26 février 2015 sont modifiés comme suit :

« En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maîtrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 60 euros bruts, versée mensuellement.

Cette disposition s'applique à compter du 1er juin 2020.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 25 euros bruts sera versée par intervention.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13<sup>ème</sup> mois ». »

Les autres dispositions relatives à l'astreinte ne sont pas modifiées.

#### **Article 5 : Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article seront insérées au sein du nouvel article 2.13 intitulé « Mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2019 ». Cet article est rédigé comme suit :*

« 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 dans la limite de 300 euros bruts, le permis de conduire catégorie B des salariés en contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise CSF et présents dans les effectifs lors du passage du permis de conduire.

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 B, hors apprentissage anticipé de la conduite.

Il est précisé que la société CSF ne prendra en charge qu'un seul passage de permis de conduire.

Cette mesure à durée déterminée, sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 et jusqu'au 30 avril 2021 (épreuve du permis de conduire intervenant sur cette période). »

#### **Article 6 : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties au présent protocole d'accord conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 75 000 euros bruts pour l'année 2020.

La répartition de cette enveloppe sera opérée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée à poste, niveau, expérience comparable et sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera présenté à la Commission Egalité Professionnelle de la Société CSF qui se tiendra sur l'année 2020.

#### **Article 7 : Calendrier pour la réalisation des Entretiens Compétences et Carrière de l'Encadrement**

La Société CSF réaffirme son attachement à la formalisation des Entretiens Compétences et Carrière (ECC) qui permettent notamment de faire le point sur l'année écoulée, de définir des objectifs individuels servant au calcul de la rémunération variable et d'évoquer les souhaits de carrière et de développement personnel.

Pour l'année 2020, la Société CSF s'engage à ce que cet entretien soit réalisé avant le 30 avril 2020.

La Société CSF s'engage également, pour les années suivantes et ce, sous réserve qu'il n'y ait pas de changement de la politique actuellement en vigueur de Rémunération variable de l'encadrement, à appliquer cette date butoire du 30 avril pour la réalisation des ECC de l'Encadrement.

### **Partie 4 : LA FORMATION DES COLLABORATEURS**

#### **Article 1 : Création d'un guide d'accompagnement à la création du Compte Personnel de Formation et au transfert des droits DIF à destination de l'ensemble des salariés de la Société CSF**

La Société CSF souhaite accompagner ses salariés à la création du Compte Personnel de Formation et au transfert des droits DIF.

Ainsi, la Société CSF s'engage à rédiger un guide relatif à ces deux points qui sera diffusé à ses salariés sur le 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2020.

#### **Article 2 : Création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Primeur**

Dans le cadre de son ambition de renforcer son professionnalisme sur le rayon Fruits & Légumes et la relation client, la Société CSF s'engage à créer un parcours certifiant (CQP) Primeur sur l'année 2020.

Les salariés qui obtiendront ce CQP se verront attribuer une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts (sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité).

*CSF ou M. P. T.*

## **Partie 5 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE**

### **Article unique : Le Fonds de solidarité**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.8.6 « Montant du budget » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2019.*

Les parties conviennent que l'article 40.6 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit :

« Montant du budget

Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2020 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021. 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 2020, 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 parties au présent accord prévoient qu'un dossier qui aurait été écarté par la Commission du fonds de solidarité faute de remplir les critères d'éligibilité, ne pourra, pour un même motif, être réétudié ultérieurement

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

## **Partie 6 : FAVORISER L'EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE**

### **Article unique : Charte sur la bonne utilisation du téléphone portable**

Afin de favoriser un bon équilibre vie privée / vie professionnelle, la Société CSF prend l'engagement de rédiger une Charte sur la bonne utilisation du téléphone portable, qui sera diffusée aux membres de l'encadrement de la Société CSF et mise à leur disposition via le Portail Market sur le 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Cette Charte rappellera par ailleurs le droit à la déconnexion.

Le contenu de cette Charte sera partagé avec les Organisations syndicales signataires du protocole d'accord NAO 2020, avant diffusion.

*CSF ou M. P. T.*

## Partie 7 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 1 : Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'Organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement CSF.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

Toutefois les articles modifiant les accords du 22 mai 2014 révisent ces accords et suivront le régime desdits accords.

### Article 2 : Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, l'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant adopté dans les mêmes conditions que celles prévues pour la conclusion du présent accord.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

### Article 3 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, une Organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

### Article 4 : Dénonciation

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

*CSF ou Ph.T*

## Article 5 : Dépôt et publicité

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

Le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires par la société CSF sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques) ;
- et en un exemplaire au Greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market.

Fait à Massy, le 17 mars 2020

Pour la société CSF  
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



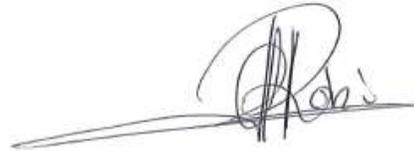
Pour la Fédération des services C.F.D.T.  
Monsieur Christian ORY

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



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

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



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

