



*PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021*

Société CSF

BB

u

m

JCB

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société CSF 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 CFDT, située Tour essor, 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN Cedex, représentée par Monsieur COUPEY, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération des syndicats CFTC, 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 CGT, 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 FGTA - FO, 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 BERIA en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

BB

2/12

6

m

Jc3

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 quatre réunions entre les délégations des Organisations syndicales représentatives au niveau de la société CSF et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 18 janvier 2021, 29 janvier 2021, 19 février 2021 et 10 mars 2021.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail, à savoir notamment :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- la mobilité durable.

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (ainsi que le suivi de leur mise en œuvre) font l'objet d'un accord collectif de groupe spécifique conclu le 9 mars 2020.

De la même manière, il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du groupe portant d'une part sur l'intéressement et d'autre part sur la participation, le PEG et le PERCO.

Au cours de la réunion du 18 janvier 2021, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le monde de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France et un bilan complet pour la Société CSF en termes notamment 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^{ème} réunion du 29 janvier 2021, 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 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, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 3 février 2017 prorogé par son avenant du 14 février 2020, à l'accord sur la santé et la qualité de vie au travail au sein de la Société CSF du 20 décembre 2018, ainsi qu'à l'accord collectif de groupe portant sur l'égalité Femmes-Hommes au sein de Carrefour en France du 9 mars 2020 et l'accord collectif de groupe relatif au télétravail du 27 septembre 2019.

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 parties suivantes :

- Mesures salariales ;
- Mesures sociales ;
- Mesures favorisant le dialogue social.

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 1^{er} septembre 2020, qui sera révisée en conséquence.

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

BF

3/12

JE3

U
M

PARTIE 1 : MESURES SALARIALES

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 salaire » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020.

« 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

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 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2021 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG brut en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (6 premiers mois)	10,250	1 554,62	77,80	10,763	1 632,42
1 B	10,250	1 554,62	77,80	10,763	1 632,42
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	10,386	1 575,24	78,73	10,905	1 653,97
2B	10,565	1 602,39	80,09	11,093	1 682,48
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	10,566	1 602,55	80,09	11,094	1 682,64
3B	10,698	1 622,57	81,14	11,233	1 703,71
3C	10,740	1 628,94	81,44	11,277	1 710,38
Niveau 4					
4 A (24 premiers mois)	10,687	1 620,90	81,01	11,221	1 701,91
4 B	11,304	1 714,48	85,69	11,869	1 800,17
4 C	11,477	1 740,72	87,06	12,051	1 827,78

BB

u

scz

mm

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 (niveau 7 et 8) de la Société CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 :

Niveaux		Salaire mensuel brut en €
5 A	<i>43.25 hrs / semaine</i>	2 134 €
5 B <i>(Après 3 ans dans le niveau)</i>	<i>43.25 hrs / semaine</i>	2 147 €
6 A	<i>43.25 hrs / semaine</i>	2 256 €
6 B <i>(Après 3 ans dans le niveau)</i>	<i>43.25 hrs / semaine</i>	2 270 €
7 A	<i>216 jours / an</i>	2 618 €
7 B <i>(Après 3 ans dans le niveau)</i>	<i>216 jours / an</i>	2 715 €
7 C	<i>216 jours / an</i>	2 900 €
8	<i>216 jours / an</i>	3 538 €
8 <i>(Après 3 ans dans le niveau)</i>	<i>216 jours / an</i>	3 671 €

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

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

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2021, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2021).

BB

JCB
u
m

Article 3 : Augmentation des salaires des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7 et 8

3.1. Augmentation de salaire garantie des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7 et 8

Les agents de maîtrise et les cadres de niveaux 7 et 8 ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.2. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation de salaire inférieure à 0,5 %, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire mensuel brut 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 1.2. ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2021).

Les Directeurs de magasin qui passeraient au niveau 7C suite à la signature du présent protocole d'accord et qui bénéficieraient alors d'une augmentation supérieure à 0,5 % de leur salaire mensuel brut de base dans le cadre de ce passage (en application de la grille de salaires minima correspondant au niveau 7C), ne bénéficieront pas de l'augmentation de salaire de 0,5 % prévue au présent article pour les cadres de niveaux 7 et 8.

3.2. Budget complémentaire pour les augmentations individualisées des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7 et 8

Afin de permettre des augmentations individualisées au bénéfice de ces salariés, les Parties conviennent de définir un budget complémentaire global égal à 0,4% de la « masse salariale » des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7 et 8 (correspondant à la somme des salaires mensuels bruts de base versés au mois de mars 2021 aux salariés appartenant à ces catégories).

Les éventuelles augmentations de salaire individualisées octroyées dans le cadre de ce budget seront appliquées sur les arrêtés de paie du mois d'avril 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2021).

PARTIE 2 : MESURES SOCIALES

Article 1 : Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie

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 4.13 intitulé « Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale » du Titre 4 « Congés Payés, Absences & CET » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020.

Les Parties conviennent de réviser et de substituer intégralement le présent article à l'article 19 bis « Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale » du statut collectif CSF du 22 mai 2014, ainsi qu'à l'article 8 « Absence autorisée pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale » du Protocole d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2016 (Mesures sociales) du 19 février 2016. Cet article sera rédigé comme suit :

« Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié ayant un an d'ancienneté et devant subir un examen médical ambulatoire sous anesthésie a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée et ce, dans la limite d'une journée par année civile.

Le collaborateur devra aviser le plus tôt possible son responsable hiérarchique de cette absence.

Cette disposition s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2021. »

BB

6/12

Je3

u
m

Article 2 : Revalorisation et extension du bénéfice de la prime tuteur

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'alinéa 9 de l'article 7.2.5.1 intitulé « Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) » du Titre 7 « Formation professionnelle & parcours professionnels » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020, ainsi que de l'alinéa 6 de l'article 8.2.4.1 intitulé « Développement du tutorat » du Titre 8 « Emploi & Diversité » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020.

Suite aux engagements pris par le Groupe Carrefour en décembre 2020 en faveur de l'emploi des jeunes, et notamment en faveur de l'alternance, afin de reconnaître les tuteurs d'alternants (contrats d'apprentissage / contrats de professionnalisation), les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'augmenter le montant de la prime tuteur et d'en étendre le bénéfice.

Les Parties conviennent de réviser et de substituer intégralement le présent article :

- à l'alinéa 9 de l'article II.6 intitulé « *Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)* » de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014,

- ainsi qu'à l'alinéa 6 de l'article 4.1 intitulé « *Développement du tutorat* » de l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 3 février 2017, révisé par avenant du 14 février 2020.

Cet article sera rédigé comme suit :

« Le tuteur d'un salarié engagé dans une démarche de CQP ou en alternance (contrats d'apprentissage / contrats de professionnalisation) bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci, une prime de 120 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

Cette disposition s'applique avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 ».

Les autres dispositions de l'article II.6 intitulé « *Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)* » de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014 et de l'article 4.1 intitulé « *Développement du tutorat* » de l'accord intergénérationnel du 3 février 2017, révisé par avenant du 14 février 2020 demeurent inchangées.

Enfin, la Société CSF s'engage à réaliser une communication à destination des salariés des magasins et des sièges avant le 30 avril 2021, laquelle portera sur le dispositif de la prime tuteur ainsi que les conditions pour en bénéficier.

Article 3 : Création d'un niveau 7C

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.5 intitulé « Création d'un niveau 7C ». Elles complètent l'article 1.1.2 « Classification spécifique » du Titre 1 « Rémunérations et Epargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020.

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ajouter un article 6.5 à l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014. Cet article sera rédigé comme suit :

« A compter du 1^{er} mai 2021, les salariés de la Société CSF occupant le poste de Directeur de magasin (hors Directeur de magasin dans la pépinière) et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur, passeront au statut Cadre, niveau 7C. Ces salariés bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire, si leur salaire actuel est inférieur aux minima de la grille de salaire correspondant au niveau 7C.

De même, les Parties conviennent qu'à compter du 1^{er} mai 2021, tout salarié embauché ou nommé sur le poste de Directeur de magasin (hors Directeur de magasin dans la pépinière) aura *a minima* le statut Cadre, niveau 7C. »

BB

u

M

JC3

Article 4 : Revalorisation de la prime forfaitaire d'intervention de l'encadrement pendant une période d'astreinte

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 1^{er} septembre 2020.

Les Parties conviennent de revaloriser le montant de la prime forfaitaire d'intervention pendant une période d'astreinte de l'encadrement à compter du 1^{er} mai 2021.

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 l'organisation du temps de travail du 22 mai 2014 pour la partie « prime d'astreintes », de l'article 7 du Protocole d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2015 de la Société CSF du 26 février 2015 ainsi que de l'article 4 intitulé « Revalorisation de la prime d'astreinte de l'encadrement » de la Partie 3 « Mesures catégorielles » du Protocole d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2020 de la société CSF du 17 mars 2020 sont modifiées 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 1^{er} juin 2020.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 35 euros bruts sera versée par intervention. Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} mai 2021.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13^{ème} mois ». »

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

Article 5 : Fixation des objectifs individuels de la rémunération variable annuelle de l'Encadrement

Les Parties au présent protocole d'accord réaffirment leur attachement à la formalisation au plus tôt dans l'année des objectifs individuels servant au calcul de la rémunération variable annuelle (« RVA ») de l'encadrement.

Pour l'année 2021, la Société CSF s'engage à ce que les objectifs individuels de la rémunération variable annuelle de l'encadrement soient fixés au plus tard le 30 avril 2021.

Article 6 : Prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise

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 1.2.2.2 « Modalités de calcul » de l'article 1.2.2 « Prime de vacances CSF » du Titre 1 « Rémunérations et Epargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2020, à l'exception des dispositions « Employés » et des « Dispositions communes » de l'article 1.2.2.2 qui sont inchangées.

Les Parties conviennent de créer trois nouveaux paliers pour la prime de vacances des cadres et agents de maîtrise à compter du 1^{er} juin 2021. En conséquence, l'article 31.2 (partie « Cadres et agents de maîtrise ») du statut collectif de CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit, à compter de l'année 2021 :

BB

8/12

u

M

JC3

«

▪ **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 :

- 630 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté
- 782 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté
- 863 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 et moins de 15 ans d'ancienneté
- 900 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté
- 950 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 20 et moins de 25 ans d'ancienneté
- 1000 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 25 ans d'ancienneté

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

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. »

Pour l'année 2021 uniquement, les 3 nouveaux paliers créés par le présent protocole d'accord pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté ne bénéficieront pas de la réévaluation des 0,5 % d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement prévue par le présent protocole d'accord.

Les autres dispositions 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 1^{er} septembre 2020) sont inchangées.

Article 7 : 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 au sein du Groupe Carrefour, 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 100 000 euros bruts pour l'année 2021.

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 du CSE Central de la Société CSF qui se tiendra sur l'année 2021, ainsi qu'au CSE Central.

BB

9/12

u

M

Jc3

Article 8 : 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 1^{er} septembre 2020.

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 2021 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. 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 2021, 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.

Article 9 : Guide de la parentalité

Afin de favoriser un bon équilibre vie privée / vie professionnelle et de faire évoluer les représentations autour de la parentalité, la Société CSF prend l'engagement de diffuser sur le 1^{er} semestre 2021, un nouveau guide de la parentalité, mis à jour des mesures de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France du 9 mars 2020 et des nouvelles dispositions législatives le cas échéant.

Ce nouveau guide de la parentalité sera ainsi remis systématiquement à chaque annonce de l'arrivée d'un enfant aux futurs parents travaillant au sein de la Société CSF. Il sera également mis à disposition de l'encadrement sur le Portail Market.

PARTIE 3 : MESURES FAVORISANT LE DIALOGUE SOCIAL

Article 1 : Concertation sur la mise à jour des Engagements Secteur Caisse

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ouvrir une concertation sur la mise à jour des Engagements Secteur Caisse de 2012 sur le 1^{er} semestre 2021.

La Société CSF s'engage à ce que les Engagements Secteur Caisse mis à jour à l'issue de cette concertation soient diffusés.

BB

10/12

h

m

103

Article 2 : Concertation sur les métiers de bouche et du Drive

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ouvrir une concertation sur les métiers de bouche et du Drive sur le 1^{er} semestre 2021.

PARTIE 4 : 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 de sa signature, 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

Le présent accord pourra être révisé dans le respect des conditions légales.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

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.

BB

11/12

103

Jan

u

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.

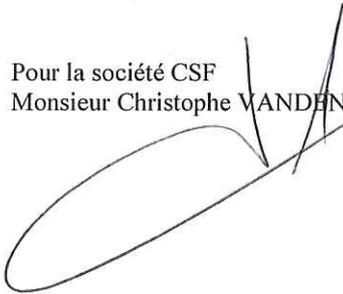
Le présent accord sera déposé :

- 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.

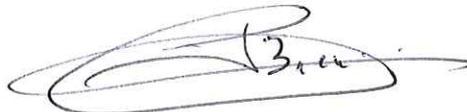
Fait à Massy, le 24 mars 2021

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



Pour la Fédération des services CFDT
Monsieur Michel COUPEY

Pour la Fédération des syndicats CFTC
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération CGT
Monsieur Laurent LAMAURY

Pour la Fédération FGTA – FO
Monsieur Jean-Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC CFE – CGC
Monsieur Benoît BERIA

