

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**Accord du 22 février 2024**

**ENTRE :**

La **société C.S.F SAS**, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Nora MASTOURI, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée par le Président de la société,

Ci-après désignée « **la Direction** » ou « **la Société** »,

D'une part,

**ET :**

Les **organisations syndicales représentatives** ci-dessous désignées :

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

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

Ci-après désignées « **les Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Handwritten initials: NM, RL, and a signature.

## **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 9 janvier 2024, 18 janvier 2024 et 5 février 2024.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail, à savoir notamment :

- la rémunération,
- le temps de travail,
- le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés.

Il est précisé que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de groupe spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 9 mars 2020, auquel les parties entendent se référer.

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 Carrefour portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCOL).

Au cours de la réunion du 9 janvier 2024, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le secteur de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu'un bilan pour la Société en termes notamment d'emploi, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la réunion du 18 janvier 2024, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 5 février 2024, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications et a pu échanger sur celles-ci en vue d'aboutir au présent protocole d'accord.

Compte tenu du contexte économique défavorable et de la période de transformation dans laquelle se trouve toujours l'entreprise, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, la Direction, consciente des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures sociales.

La plupart des Organisations Syndicales Représentatives ont accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés dans un contexte économique difficile.

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d'aboutir à la signature du présent accord.

## 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 salaires & classification spécifique » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

#### **1.1. Grille des salaires minima bruts des employés**

a)- Les Parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2024 sur les arrêtés de paie du mois de mars 2024 :

| Grille de salaire CSF - au 1er Février 2024  |                       |                       |  |                               |  |
|--|-----------------------|-----------------------|--|-------------------------------|--|
| Niveaux<br>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 en € (Salaire Mensuel Minimum Garantit) |
| <b>Niveau 1</b><br>1 A (6 premiers mois)<br>1 B  | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                              |
|  | 11,825                | 1 793,50              | 89,63                                  | 12,416                        | <b>1 883,13</b>                              |
| <b>Niveau 2</b><br>2 A (6 premiers mois)<br>2B<br>2C   | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                              |
|  | 11,883                | 1 802,29              | 90,07                                  | 12,477                        | <b>1 892,36</b>                              |
|  | 11,895                | 1 804,11              | 90,16                                  | 12,489                        | <b>1 894,27</b>                              |
| <b>Niveau 3</b><br>3 A (12 premiers mois)<br>3B<br>3C  | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                              |
|  | 11,934                | 1 810,03              | 90,46                                  | 12,530                        | <b>1 900,49</b>                              |
|  | 11,946                | 1 811,85              | 90,55                                  | 12,543                        | <b>1 902,40</b>                              |
| <b>Niveau 4</b><br>4 A (24 premiers mois)<br>4 B<br>4 C  | 11,710                | 1 776,06              | 88,80                                  | 12,296                        | <b>1 864,86</b>                              |
|  | 12,518                | 1 898,61              | 94,89                                  | 13,144                        | <b>1 993,50</b>                              |
|  | 12,716                | 1 928,64              | 96,39                                  | 13,352                        | <b>2 025,03</b>                              |

LL
LB  
ML
RL

b)- Les Parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2024 sur les arrêtés de paie du mois de juillet 2024 :

| Grille de salaire CSF - au 1er Juillet 2024  |                       |                       |  |                               |   |
|--|-----------------------|-----------------------|--|-------------------------------|---|
| Niveaux<br>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 en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti) |
| <b>Niveau 1</b>  |                       |                       |  |                               |   |
| 1 A (6 premiers mois)  | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                             |
| 1 B  | 11,955                | 1 813,21              | 90,62                                  | 12,552                        | <b>1 903,83</b>                             |
| <b>Niveau 2</b>  |                       |                       |  |                               |   |
| 2 A (6 premiers mois)  | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                             |
| 2B   | 12,002                | 1 820,34              | 90,98                                  | 12,602                        | <b>1 911,32</b>                             |
| 2C   | 12,014                | 1 822,16              | 91,07                                  | 12,614                        | <b>1 913,23</b>                             |
| <b>Niveau 3</b>  |                       |                       |  |                               |   |
| 3 A (12 premiers mois)   | 11,650                | 1 766,96              | 88,35                                  | 12,233                        | <b>1 855,31</b>                             |
| 3B   | 12,053                | 1 828,08              | 91,36                                  | 12,655                        | <b>1 919,44</b>                             |
| 3C   | 12,065                | 1 829,90              | 91,45                                  | 12,668                        | <b>1 921,35</b>                             |
| <b>Niveau 4</b>  |                       |                       |  |                               |   |
| 4 A (24 premiers mois)   | 11,710                | 1 776,06              | 88,80                                  | 12,296                        | <b>1 864,86</b>                             |
| 4 B  | 12,643                | 1 917,56              | 95,83                                  | 13,275                        | <b>2 013,39</b>                             |
| 4 C  | 12,843                | 1 947,90              | 97,35                                  | 13,485                        | <b>2 045,25</b>                             |

## 1.2. Grille des salaires minima bruts des agents de maîtrise et cadres

a)- Les Parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres (niveaux 7 et 8) de la Société CSF de la manière suivante, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur les arrêtés de paie du mois de mars 2024 :

| Forfait Minimum Maîtrise<br>43h25 / semaine |                |
|---|----------------|
| 5 A   | <b>2 351 €</b> |
| 5 B (Après 3 ans dans le niveau)            | <b>2 365 €</b> |
| 6 A   | <b>2 486 €</b> |
| 6 B (Après 3 ans dans le niveau)            | <b>2 501 €</b> |
| 6 C   | <b>2 608 €</b> |

| Forfait Minimum Cadre<br>216 jours / an |                |
|---|----------------|
| 7                                       | <b>2 949 €</b> |
| 7 B (Après 3 ans dans le niveau)        | <b>3 060 €</b> |
| 7 C                                     | <b>3 195 €</b> |
| 8                                       | <b>3 976 €</b> |
| 8 (Après 3 ans dans le niveau)          | <b>4 131 €</b> |

ND LL LB  
RL

Pour les cadres, les Parties rappellent que les salaires bruts minima de la Société CSF tels que définis par la grille ci-dessus sont plus favorables que les salaires minima annuels garantis par la convention collective de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

En effet, la grille a été établie de façon à ce que les salaires fixes minima garantis, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, ne puissent pas être inférieurs aux salaires minima définis par la Branche.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés dans les grilles des salaires ci-dessus sont les montants minima bruts auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

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

### **2.1. Augmentation de salaire garantie au 1<sup>er</sup> février 2024**

Les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue par l'article 1.1.a. ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 1% au 1<sup>er</sup> février 2024, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire 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.a ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois de mars 2024, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2024, sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2024).

### **2.2. Augmentation de salaire garantie au 1<sup>er</sup> juillet 2024**

Les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 1% au 1<sup>er</sup> juillet 2024, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire 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.b ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, sur les salaires de base mensuels bruts (base juin 2024).

## **Article 3 : Augmentation des salaires effectifs des « agents de maîtrise et cadres de niveaux 7 et plus »**

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2024 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise et cadres de niveaux 7 et plus une augmentation minimale du salaire de base de 1,5% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), ainsi qu'un budget complémentaire de 1% afin de permettre des augmentations individualisées, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il est précisé que les cadres dirigeants (des niveaux SD et plus ou coefficient équivalents) ne sont pas concernés par ces dispositions.

LL UB  
RN RL

#### **Article 4 : Prime de vacances Cadres et Agents de Maitrise**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent partiellement celles de l'article 1.2.2.2. « Modalités de calcul » de l'article 1.2.2 « Primes de vacances CSF » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

« Pour l'année 2024, le montant de la prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise sera réévalué du même pourcentage d'augmentation que celui prévu par la grille des salaires minima de l'encadrement applicable à la date de versement de la prime de vacances.

Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera donc d'une prime de vacances dont le montant sera, en 2024, de :

- 681 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté ;
- 845 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté ;
- 933 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 et moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 968 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 1.021 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 20 et moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 1.076 € brut 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. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

## Partie 2 : MESURES SOCIALES

### **Article 1 : Augmentation de la Remise Sur Achats à titre temporaire pour l'année 2024**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé « Remise sur Achats » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

A titre temporaire, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 31 mars 2025, le personnel de la société CSF remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

### **Article 2 : Augmentation du plafond annuel d'achats à titre temporaire pour l'année 2024**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé « Remise sur Achats » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

Les Parties entendent augmenter, à titre temporaire, le plafond annuel d'achats de la Remise Sur Achats dont bénéficient les collaborateurs.

Ainsi, pour l'année 2024, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 12.000 € par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1.440 € pour l'année 2024.

### **Article 3 : Remise Sur Achats Supplémentaire sur les achats de produits numériques**

S'inscrivant dans la poursuite de la promotion de la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone, ou tablette ou ordinateur, les Parties conviennent d'accorder, au personnel de la société CSF remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat, fixé à 12.000 €, pour l'année 2024 et par bénéficiaire, est apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 et jusqu'au 31 mars 2025.

LL LB  
RL

### Partie 3 : MESURES CATEGORIELLES

#### **Article 1 : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes - Enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les Parties 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 2024.

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 notamment à « famille métier » et niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet. Il est rappelé que ne seront pas pris en compte pour cette identification les salariés dont l'appréciation globale lors du dernier Entretien Compétences et Carrière sera inférieure à objectif atteint.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé en Commission Egalité Professionnelle du CSE Central qui se tiendra sur l'année 2024, ainsi qu'au CSE Central.

#### **Article 2 : Passage du niveau 2B au niveau 2C**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent à l'article 1.1.2.7 intitulé « Création d'un niveau 2C ». 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<sup>er</sup> septembre 2023.*

Cet article sera rédigé comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les salariés de niveau 2B bénéficieront du passage automatique au niveau 2C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 15 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour. »

#### **Article 3 : Passage du niveau 3B au niveau 3C**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent partiellement à l'article 1.1.2.4 intitulé « Création de niveau 3C ». 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<sup>er</sup> septembre 2023.*

Cet article sera rédigé comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 3B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 3C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 15 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour. »

#### **Article 4 : Retraite supplémentaire obligatoire**

La Direction du groupe Carrefour prend l'engagement d'ouvrir une négociation afin de conclure un avenant à l'accord catégoriel relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) du 29 septembre 2023, pour permettre aux agents de maîtrise et aux cadres de la société CSF de bénéficier de ces dispositions avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire est un dispositif d'épargne retraite que les salariés peuvent alimenter par des versements volontaires, des versements d'épargne salariale et des versements obligatoires.

#### **Article 5 : Revalorisation de la prime d'astreinte**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent en partie à celles de l'article 2.4.4.6 intitulé « Les astreintes » de l'article 5.4 relatif aux « Dispositions spécifiques à l'aménagement et l'organisation du temps de travail des cadres » du Titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

« 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 90 euros bruts, versée mensuellement.

Cette disposition s'appliquera à compter du 1er juillet 2024. »

#### Partie 4 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DES COLLABORATEURS

##### **Article 1 : Remise Sur Achat Supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce**

*Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé « Remise sur Achats » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

Les Parties souhaitent encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achat Supplémentaire de 10% **pour l'achat, sur une liste préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous, dans la limite d'une fois par an.**

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la Société CSF ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le plafond d'achats, fixé à 12 000€ pour l'année 2024 et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achat Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achat Supplémentaire sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 jusqu'au 31 mars 2025, soit pour les achats effectués entre ces deux dates.

##### **Article 2 : Revalorisation de la prise en charge des titres d'abonnements aux transports publics**

Pour l'année 2024 et dans le cadre des dispositions de la loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, les Parties conviennent de revaloriser la prise en charge patronale des titres d'abonnements, souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, cette prise en charge s'effectuera, sur présentation de justificatifs, à hauteur de 75 % du prix du titre d'abonnement (hebdomadaire, mensuel ou annuel), sur la base d'un tarif de 2ème classe et du trajet le plus court.

Cette disposition sera applicable à compter du mois qui suit la date d'application du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024.

### **Article 3 : Prime en faveur du covoiturage**

Afin d'encourager le covoiturage des collaborateurs, levier indispensable à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les Parties conviennent d'abonder la prime mise en place par le Gouvernement pour les conducteurs qui se lancent dans le covoiturage courte distance via une plateforme de covoiturage éligible au dispositif.

Ainsi, sous réserve de présenter un justificatif du versement, par le Gouvernement, de l'intégralité de la prime covoiturage, la Société versera au collaborateur une prime complémentaire de 100 € bruts.

Le covoiturage réalisé au moyen d'un véhicule de service ou de fonction ne donnera pas lieu au paiement de cette prime.

Cette disposition sera applicable pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2024 au 31 décembre 2024.

LL L3  
RL MN

**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 2.7.6 « Montant du budget » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

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

« Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2024 est de 100.000 euros. Ce budget est utilisable du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025. 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 2024, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 30.000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à 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 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.

Enfin, les collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent, ayant présenté un dossier de fonds de solidarité seront prioritaires en cas de demande de revalorisation de leur base horaire contractuelle. »

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

## Partie 6 : DISPOSITIONS FINALES

### **Article 1 : Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société CSF.

### **Article 2 : Durée de l'accord et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de ses stipulations prévoyant une durée particulière.

Il 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, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

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

### **Article 3 : Clause de revoyure**

Dans l'hypothèse où les anticipations de désinflation sur le premier semestre 2024 ne se confirmeraient pas, à savoir si le taux d'inflation (Indice des Prix à la Consommation) moyen sur la période était supérieur ou égal à celui du deuxième semestre 2023 (4,2%), la Direction du groupe Carrefour s'engage à revoir les organisations syndicales représentatives à ce niveau au mois de septembre 2024.

### **Article 4 : Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des Parties.

### **Article 5 : Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### **Article 6 : Adhésion**

Une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Article 7 : Clause de dénonciation**

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

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

### **Article 8 : Publicité et dépôt**

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Economique et aux délégués syndicaux.

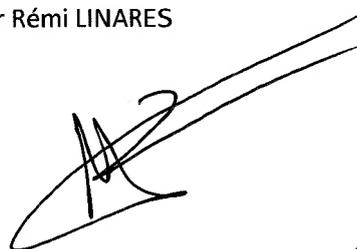
Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

**Fait à Massy, le**

Pour la société CSF  
Nora MASTOURI



Pour la Fédération des services C.F.D.T.  
Monsieur Rémi LINARES



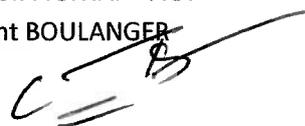
16

Handwritten initials: NN, KL, LL, LB

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 Laurent BOULANGER

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Boulanger', written over the printed name.

Pour le Syndicat SNEC C.F.E. – C.G.C.  
Monsieur Benoît BERIA,

*P.O. de dépôt de maille*

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Beria', written over the printed name.