

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 28 février 2025

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,

NA LB
AL LL

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

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 7 janvier 2025, 28 janvier 2025 et 13 février 2025.

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 et prorogé jusqu'au 30 juin 2025, 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'Épargne Groupe (PEG) et Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL).

Au cours de la réunion du 7 janvier 2025, 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 28 janvier 2025, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 13 février 2025, 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.

La Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

NA LB
R2 LC

Par ailleurs, compte tenu des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, la Direction 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 » du Titre 1 « Rémunérations et épargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2024.

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 une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois de mars 2025 :

Grille de salaire CSF - au 1er MARS 2025					
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 en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (6 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
1 B	12,110	1 836,72	91,79	12,715	1 928,51
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
2B	12,158	1 844,00	92,16	12,766	1 936,16
2C	12,170	1 845,82	92,25	12,778	1 938,07
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
3B	12,198	1 850,07	92,46	12,808	1 942,53
3C	12,210	1 851,89	92,55	12,820	1 944,44
Niveau 4					
4 A (24 premiers mois)	11,980	1 817,01	90,81	12,579	1 907,82
4 B	12,769	1 936,67	96,79	13,407	2 033,46
4 C	12,971	1 967,31	98,32	13,619	2 065,63

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 une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois d'août 2025 :

Grille de salaire CSF - au 1er Août 2025					
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 en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (6 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
1 B	12,231	1 855,08	92,71	12,842	1 947,79
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
2B	12,280	1 862,51	93,08	12,894	1 955,59
2C	12,292	1 864,33	93,17	12,906	1 957,50
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	11,880	1 801,84	90,09	12,474	1 891,93
3B	12,320	1 868,57	93,39	12,936	1 961,96
3C	12,332	1 870,39	93,48	12,948	1 963,87
Niveau 4					
4 A (24 premiers mois)	11,980	1 817,01	90,81	12,579	1 907,82
4 B	12,897	1 956,09	97,76	13,542	2 053,85
4 C	13,101	1 987,03	99,31	13,756	2 086,34

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 une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois de mars 2025 :

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5 A	2 393 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 408 €
6 A	2 531 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 546 €
6 C	2 655 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours / an	
7	3 027 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	3 146 €
7 C	3 253 €
8	4 087 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	4 246 €

NA LB
RL LL

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^{er} mars 2025

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A, 3A et 4A, 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 0,5% au 1^{er} mars 2025, 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.a ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de mars 2025 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2025).

2.2. Augmentation de salaire garantie au 1^{er} août 2025

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A, 3A et 4A, 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 0,5% au 1^{er} août 2025, 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).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois d'août 2025 sur les salaires de base mensuels bruts (base août 2025).

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 2025 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise et cadres de niveaux 7 et plus une augmentation minimale du salaire de base de 1,3% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille et toute augmentation versée entre le 1er janvier 2025 et la date de signature du présent accord), qui sera rétroactive au 1er mars 2025.

Aussi, la Direction s'engage à mettre en place un budget complémentaire de 0,5% afin de permettre des augmentations individualisées qui seront rétroactives au 1^{er} mars 2025.

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

Article 4 : Prime de vacances

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^{er} septembre 2024.

«

- **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^{ère} 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

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) : 135 % de ½ mois de salaire brut de base »

- **Cadres et agents de maîtrise**

« Pour l'année 2025, 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

7
NA LB
RL LL

applicable à la date de versement de la prime de vacances, à l'exception des deux derniers paliers de la prime de vacances pour les cadres et agents de maîtrise qui feront l'objet d'une augmentation spécifique.

Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera donc d'une prime de vacances dont le montant sera, en 2025, de :

- 693 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté ;
- 860 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté ;
- 950 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 et moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 985 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 1.050 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 20 et moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 1.125 € 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.

Article 5 : Travail du dimanche

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent celles de l'article 5.1.7 intitulé « Travail du dimanche » de l'article 5.1 relatif aux « Dispositions communes » du Titre 5 « Durée et organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2024.

« Travail des dimanches de fin d'année

A compter de l'année 2025, pour les employés, chaque heure de travail effectuée occasionnellement sur les deux derniers dimanches de l'année donnera lieu à une majoration spécifique sur la journée.

Lorsque le magasin est habituellement fermé le dimanche matin, la majoration sera égale à 120% du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Lorsque le magasin est habituellement ouvert le dimanche matin, la majoration sera égale à 100% du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Ces majorations se substituent aux majorations légales pour les heures supplémentaires. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 6 : Monétisation des droits à congés épargnés dans le compte épargne temps

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2025, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits à congés acquis qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2025.

Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2025.

Les modalités de valorisation s'effectueront par application de l'accord Compte Épargne Temps en vigueur au sein de la société.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation seront soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

Partie 2 : MESURES SOCIALES

Article 1 : Augmentation de la Remise Sur Achats à titre temporaire pour l'année 2025

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^{er} septembre 2024.

Les parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

« A titre temporaire, pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, 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 2025

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^{er} septembre 2024.

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 2025, 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 2025. »

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

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^{er} septembre 2024.

« 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, franchisé ou en location gérance.

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 2025 et par bénéficiaire, est apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} avril 2025 et jusqu'au 31 mars 2026. »

KL NA LB
LL

Partie 3 : MESURES CATÉGORIELLES

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 2025.

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 », niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé en Commission Égalité Professionnelle du CSE Central qui se tiendra sur l'année 2025, ainsi qu'au CSE Central.

Article 2 : 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 5.4.4.6 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^{er} septembre 2024.

« Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 50 euros bruts sera versée par intervention. Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2025. »

Partie 4 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ 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^{er} septembre 2024.

« Les Parties souhaitent continuer à 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. Les parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

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 2025 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^{er} avril 2025 jusqu'au 31 mars 2026, soit pour les achats effectués entre ces deux dates. »

Partie 5 : DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ

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^{er} septembre 2024.

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 2025 est de 100.000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. 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 2025, 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 Économiques d'Établissement CSF, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

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

Article 3 : 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 Économique et aux délégués syndicaux.

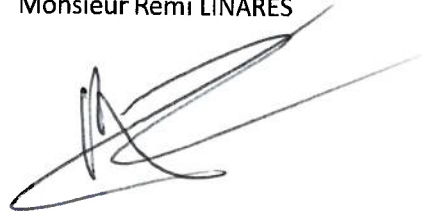
Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Massy, le 28 février 2025

Pour la société CSF
Nora MASTOURI



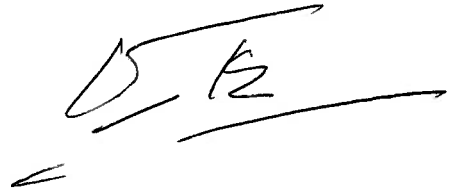
Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Monsieur Rémi LINARES



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 stylized handwritten signature in black ink, consisting of several sweeping lines and loops, positioned above the text for Monsieur Laurent Boulanger.

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

PO Léopold demaitre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'PO Léopold demaitre', with a large, stylized flourish underneath. The signature is positioned above the text for Monsieur Benoît Beria.