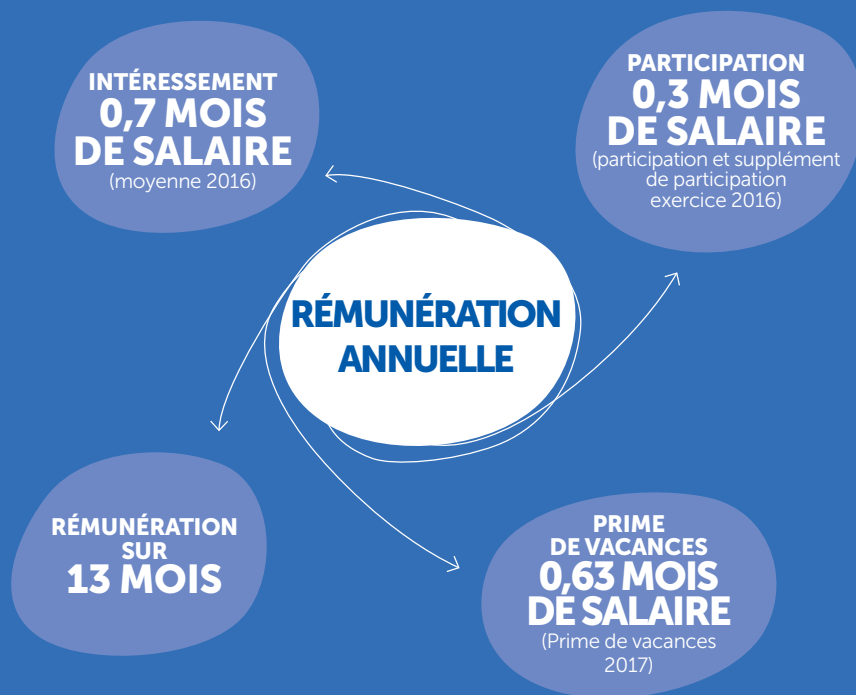




LE GUIDE
DE MES
AVANTAGES
SOCIAUX

LE RÉCAPITULATIF DE MA RÉMUNÉRATION

L'exemple d'un préparateur de commande



À cela s'ajoutent également les primes et indemnités liées à l'activité, habituellement perçues (productivité, froid, paniers, etc.)

SOMMAIRE



POLITIQUE SALARIALE

P. 04



LA REMISE SUR ACHATS

P. 14



SANTÉ ET PRÉVOYANCE

P. 28



CONGÉS

P. 16



TRAVAILLER A DISTANCE

P. 32



ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

P. 22



MES AUTRES AVANTAGES

P. 36

POLITIQUE SALARIALE

LES COMPOSANTES DE MA RÉMUNÉRATION

Mon salaire n'est qu'une facette de ma rémunération. De nombreux dispositifs viennent s'y ajouter pour me proposer une rémunération équitable, proportionnée à mon niveau de compétence, de responsabilité et de performance.

0,7
mois de salaire,
c'est l'intéressement
pour un préparateur
de commande

L'INTÉRESSEMENT : UNE PRIME ANNUELLE BASÉE SUR LES RÉSULTATS DE MON SITE ET DE L'ENTREPRISE

Un accord d'intéressement collectif a été conclu le 03 avril 2015 au sein de la Société Carrefour Supply Chain pour les années 2015 – 2016 - 2017. L'intéressement collectif récompense la performance collective de l'Entreprise. Il peut se résumer à cette formule : « je m'engage, je contribue à l'atteinte de nos objectifs collectifs et je suis intéressé aux résultats ».

Quels sont les critères pris en compte dans le calcul de l'intéressement ? Quels sont mes leviers d'action sur mon site ?

Les critères pris en compte dans le calcul sont à la fois **nationaux** (objectifs de la Supply) et **locaux** (objectifs de mon site, auxquels je contribue au quotidien) :

- Liste des critères **nationaux** : le taux de coûts Supply, la disponibilité linéaire, la note d'appréciation de la qualité de prestation et la rotation des stocks ;
- Liste des critères **locaux** : le **coût colis local**, la **note d'appréciation de la qualité de prestation locale**, la **note d'appréciation de l'audit hygiène et qualité** et le **taux de gains et pertes**.

Est-ce que tout le monde bénéficie de l'intéressement collectif ?

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté, continue ou discontinuée, dans l'Entreprise ou dans le Groupe au cours de l'année précédant le versement pourra en bénéficier. Sous certaines conditions, les personnes ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice peuvent également en bénéficier.

Quand est versé l'intéressement ?

L'intéressement est versé une fois par an au mois d'avril.

Comment est-il calculé ?

Les montants individuels théoriques maximaux sont les suivants* :

- 1 310 euros pour l'année civile 2015
- 1 320 euros pour l'année civile 2016
- 1 330 euros pour l'année civile 2017

Le montant de l'intéressement individuel théorique maximum sera donc pondéré au prorata du temps de présence constaté au cours de l'exercice considéré. →

* Pour un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'exercice considéré.



≈ 3%
C'est la part
de la participation dans
ma rémunération
annuelle brute 2016

LA PARTICIPATION : BASÉE SUR LES RÉSULTATS DU GROUPE

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés.

Le montant à redistribuer (appelé réserve spéciale de participation) est défini par le Groupe Carrefour, selon la formule suivante : 6 % du Résultat Opérationnel Courant (ROC) du Groupe. La réserve spéciale de participation et le supplément de participation accordée en 2016 sont répartis entre chacune des sociétés du Groupe Carrefour au prorata de leurs masses salariales respectives. Cette formule mise en place par le Groupe Carrefour est plus favorable que la règle légale : au titre de 2016, 80 millions d'euros bruts - hors forfait social - de bénéfices ont été redistribués à tous les salariés concernés, soit 5 fois plus que la formule légale.

Est-ce que tout le monde bénéficie de la participation ?

L'ensemble des salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté, continue ou discontinuée, au cours de l'année civile précédent le versement.

Quand est versée la participation ?

La participation est versée une fois par an au mois d'avril.

Quel est le montant versé ?

À titre d'information, pour un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'année, le montant versé en 2017 au titre de la participation a représenté environ 3 % de sa rémunération annuelle brute 2016.

L'ÉPARGNE SALARIALE (PEG ET PERCO) : PENSER À L'AVENIR

Le Groupe Carrefour met à votre disposition un « Plan d'Épargne Salariale Carrefour » qui est constitué de deux types de placements : le Plan d'Épargne Groupe et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collective. Vous avez la possibilité d'effectuer

des versements sur ces deux dispositifs, à l'occasion notamment de l'attribution de l'intéressement collectif, de la participation aux résultats du Groupe ou à la suite du placement de jours comptabilisés sur votre Compte Épargne Temps.

Carrefour soutient votre épargne

Afin de soutenir l'épargne de ses salariés, le Groupe Carrefour complète les versements individuels réalisés sur ces deux types de placements par un

abondement. Les différents frais (tenue de compte, arbitrages entre fonds, droits d'entrée) sont également pris en charge par l'Entreprise, renforçant ainsi les multiples avantages qu'offre ce dispositif.

RÈGLES D'ABONDEMENT POUR LE PEG

	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires	-	20 %
Intéressement	Jusqu'à 400 €	40 %
	Au-delà	20 %
Montant maximum d'abondement total PEG : 2 300 € Montant maximum d'abondement pour le FCPE Carrefour Actions : 3 450 €		

Exemple : Je place une partie de ma prime d'intéressement, soit 500 € sur le PEG.

Pour les 400 premiers euros, Carrefour abonde à 40 %, soit 160 €. Pour les 100 euros supplémentaires, Carrefour abonde à 20 %, soit 20 €. **J'aurais ainsi immédiatement 500 € + 160 € + 20 € = 680 € sur mon compte PEG.**

RÈGLES D'ABONDEMENT POUR LE PERCO

	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires	Jusqu'à 300 €	100 %
	De 300 € à 2 000 €	50 %
	Au-delà	25 %
Intéressement	Jusqu'à 1 000 €	50 %
	Au-delà	20 %
Participation	-	30 %

Montant maximum d'abondement total PERCO : 2 300 €

Exemple : J'effectue un versement volontaire de 500 € sur le PERCO. Pour les 300 premiers euros, Carrefour abonde à 100 %, soit 300 €. Pour les 200 euros supplémentaires, Carrefour abonde à 50 %, soit 100 €. **J'aurais ainsi immédiatement 500 € + 300 € + 100 € = 900 € sur mon compte PERCO.**





Le Plan d'Épargne Groupe (PEG)

Le PEG est constitué de six fonds communs de placement d'entreprise :

- Carrefour Actions
- Carrefour Long terme
- Carrefour Évolution
- Carrefour Équilibre solidaire
- Carrefour Prudence solidaire
- Carrefour Court terme

Les sommes versées sont disponibles à l'expiration d'un délai de cinq ans, et vous pouvez également choisir de continuer à épargner au-delà. Vous bénéficiez de la possibilité de débloquer par anticipation les sommes placées.

DÉBLOCAGE PAR ANTICIPATION

Mariage ou PACS de l'épargnant ; Naissance ou adoption à partir du 3^e enfant ; Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec garde d'enfants ; Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou Pacsé ; Décès de l'épargnant, de son conjoint ou Pacsé ; Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ; Création ou reprise d'entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou Pacsé ; Résidence principale : acquisition, construction, agrandissement ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle ; Surendettement de l'épargnant.

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PERCO)

Le PERCO est constitué de quatre fonds communs de placements d'entreprise :

- Carrefour Long terme
- Carrefour Équilibre solidaire
- Carrefour Prudence solidaire
- Carrefour Court terme

Il vous permet de vous constituer une épargne bloquée jusqu'à la liquidation de votre retraite (et au-delà) afin de vous assurer un capital ou une rente viagère. Vous bénéficiez de la possibilité de débloquer par anticipation les sommes placées.

DÉBLOCAGE PAR ANTICIPATION

Décès (de l'adhérent, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS) ; Fin de droits allocations chômage de l'épargnant ; Invalidité (de l'adhérent, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, de ses enfants) ; Surendettement de l'épargnant ; Résidence principale : acquisition, construction ou remise en état suite à une catastrophe naturelle.

Votre compte d'épargne salariale est tenu par la Société NATIXIS INTEREPARGNE qui est votre unique interlocuteur pour toute question sur ce dispositif.

Pour plus de renseignements sur les modalités d'alimentation et de déblocage des fonds placés sur le PEG et /ou le PERCO, merci de vous reporter à la plaquette « Guide de l'épargnant » disponible auprès de votre service Ressources Humaines ou téléchargeable sur le site Internet Natixis Interépargne.

> Voir contacts utiles page 42

LE SAVIEZ-VOUS ?

Grâce à l'abondement de l'entreprise, votre épargne peut doubler dans certaines conditions !

MES PRIMES : EN FONCTION DE MA SITUATION INDIVIDUELLE

La prime annuelle : un mois plein supplémentaire QUI EN BÉNÉFICIE ?

Tous les collaborateurs titulaires d'un CDI ou d'un CDD, ayant acquis une ancienneté au sein du Groupe de six mois au minimum au dernier jour du semestre considéré au moment du versement, peuvent bénéficier du versement de cette prime. Le montant de la prime annuelle correspond, pour un salarié n'ayant pas fait l'objet d'absence, à 100 % du salaire brut de référence du mois de novembre de l'année en cours.

La prime annuelle est versée en deux fois :

- Par un acompte de 50 % du montant de la prime sur la paie du mois de juin ;
- Par le solde des 50 % restants au mois de décembre.

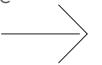
La prime de vacances QUI EN BÉNÉFICIE ?

L'ensemble des collaborateurs, titulaires d'un CDI ou d'un CDD, ayant une ancienneté minimale de 6 mois continus au 30 juin de l'année de versement bénéficient de cette prime.

DANS QUELLES CONDITIONS ?

L'acquisition de la prime s'effectue entre le 1^{er} jour de la période de paie de juillet de l'année précédente et le dernier jour de la période de paie de juin de l'année en cours.

Le montant de cette prime varie en fonction de votre temps de présence sur cette période de référence annuelle et de règles de minoration.





QUEL EST LE MONTANT DE LA PRIME DE VACANCES ?

Le montant maximal théorique de cette prime est de 1029,60 euros bruts pour les employés ayant un forfait horaire hebdomadaire égal à 35 heures.

Le montant théorique de la prime de saison de base est proratisé, pour les agents de maîtrise, en fonction de leur forfait horaire et ce, selon les modalités suivantes :

- **1029,60 euros bruts** pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire égal ou supérieur à 35 heures et inférieur à 37 heures ;
- **1088,88 euros bruts** pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 37 heures et inférieur à 39 heures ;
- **1147,12 euros bruts** pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 39 heures.

Le montant maximal théorique de la prime de vacances Cadre pour l'année 2017 est de **590,72 euros bruts**.

Le versement de la prime de vacances est effectué au cours du mois de juin de l'année en cours.

Les montants maximum théoriques sont proratisés pour les collaborateurs ayant 6 mois d'ancienneté au 30 Juin de l'année N mais n'ayant pas été présents sur toute la période de référence ou étant à temps partiel.

La prime de remplacement EST-CE QUE TOUT LE MONDE EN BÉNÉFICIE ?

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, le salarié doit, de manière cumulative :

- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ;
- Appartenir à la catégorie professionnelle agents de maîtrise (niveau 5 et 6) ;
- Remplacer un collaborateur d'un niveau hiérarchique supérieur ;
- Remplacer ce collaborateur pour une durée au moins égale à 3 semaines continues.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PRIME DE REMPLACEMENT ?

La prime de remplacement s'élève à un montant forfaitaire de 20 euros bruts par semaine de remplacement.

Le versement de la prime interviendra sur le mois de paie suivant le dernier jour de remplacement effectué par le salarié.

Les gratifications des médailles du travail

Carrefour Supply Chain porte une attention particulière à la reconnaissance de l'expérience professionnelle de ses collaborateurs. À ce titre, la Direction de votre établissement a le plaisir de vous remettre des médailles du travail, accompagnées d'une gratification dont le montant varie en fonction de votre ancienneté.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR OBTENIR CES GRATIFICATIONS ?

Pour bénéficier d'une gratification au titre d'une médaille du travail, vous devez avoir effectué 2/3 du temps requis dans le Groupe et un dossier est à compléter auprès de votre service Ressources Humaines.

QUEL MONTANT POUR QUELLE MÉDAILLE DU TRAVAIL ?

Le montant des gratifications au titre d'une médaille du travail varie en fonction de votre ancienneté acquise dans les conditions suivantes :

- **ANIA Fédération agro-alimentaire**
612 € soumis à charges sociales, après 20 ans dans une ou deux entreprises relevant du secteur agro-alimentaire, dont 13 ans d'ancienneté dans le Groupe.
- **ARGENT**
847 € non soumis à charges sociales, après 20 ans de carrière professionnelle, dont 13 ans d'ancienneté dans le Groupe.
- **VERMEIL**
1 061 € non soumis à charges sociales, après 30 ans de carrière professionnelle, dont 20 ans d'ancienneté dans le Groupe.
- **OR**
1 214 € non soumis à charges sociales après 35 ans de carrière professionnelle, dont 23 ans d'ancienneté dans le Groupe.
- **GRAND OR**
1 439 € non soumis à charges sociales, après 40 ans de carrière professionnelle, dont 26 ans d'ancienneté dans le Groupe.



La prime de diplôme

Soucieuse de favoriser l'employabilité de ses collaborateurs, et afin de prendre en compte leur engagement et leur investissement en termes de formation, Carrefour Supply Chain a mis en place des primes de diplôme, dont le montant varie selon le niveau de diplôme obtenu.

L'acquisition de ces diplômes relève d'une initiative personnelle du collaborateur. La prime de diplôme a ainsi vocation à récompenser l'investissement personnel qu'implique une telle démarche, complémentaire à son activité professionnelle.

QUEL MONTANT POUR QUEL DIPLÔME ?

	Montant
Certification CNAM - Cléa	228 euros
BEP - CAP - CQPI - CQP Préparation de commandes	346 euros
AC ou CQP Animation opérationnelle en entrepôt	372 euros
BTS - DUT ou CQP Management opérationnel en entrepôt	424 euros
Licence - Licence Manager Professionnel logistique	454 euros
Master	485 euros

Le diplôme obtenu n'a pas forcément à avoir de lien avec le poste de travail occupé par le collaborateur. Pour autant, ce diplôme doit forcément être en lien avec un des métiers de l'Entreprise. Les primes de diplôme ne sont pas cumulables entre elles.

La prime formateur interne / tuteur

Dans le cadre de sa politique de formation, Carrefour Supply Chain souhaite valoriser l'engagement et l'investissement des formateurs internes et des tuteurs, lesquels constituent un véritable vecteur de transmission des savoir-faire et des compétences.

LA PRIME FORMATEUR INTERNE

Pour l'exercice 2017, les montants sont les suivants :

- Prime formateur interne (hors CACES 3 et 5) **8 euros par jour de formation***.
- Prime formateur interne aux CACES 3 et 5 **10 euros par jour de formation***.

Montant proratisé selon la durée de la formation, pour une durée minimale de 3,5 heures consécutives

LA PRIME TUTEUR ALTERNANT / CQP**

Pour l'exercice 2017, le montant de cette prime est fixé à 110 euros par année entière de formation de l'alternant ou du stagiaire CQP.

Le temps passé en formation (formateur interne / tuteur) ne minore pas la prime de productivité.

* Une journée de formation correspond au fait de dispenser 7 heures de formation.

** Sous réserve de reconnaissance de la qualité de tuteur ou formateur selon les procédures en vigueur au sein du Groupe et d'avoir suivi la formation de tuteur ou formateur interne.

LA REMISE SUR ACHATS

UN COUP DE POUCE POUR CHAQUE COLLABORATEUR CARREFOUR

Avec la remise sur achats, je bénéficie de conditions avantageuses pour améliorer mon pouvoir d'achat dans toutes les entités du Groupe Carrefour

LA REMISE SUR ACHATS POUR TOUS, ET MA CARTE PASS REMBOURSÉE

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain poursuit son objectif d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs, et notamment auprès des entreprises du Groupe Carrefour pour lesquelles la vente et la prestation de services sont le cœur d'activité. C'est dans ce cadre qu'a été pensé le dispositif permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe.

Dans quelles enseignes puis-je en bénéficier ?

Les salariés concernés bénéficient de 10 % de remise sur les achats effectués et payés par Carte Pass, ou Carte Pass Mastercard, dans les périmètres suivants :

- Les magasins Carrefour ;
- Les magasins Carrefour Market ;
- Les magasins Contact Marché intégrés (Proxi) ;
- Les Drives ;
- Carburant, dans les magasins intégrés
- Ooshop ;
- Rue du Commerce ;
- Carma (Carrefour Assurances) ;
- Carrefour Voyages, billetterie ;
- Carfuel ;
- Carautoroutes.

Existe-t-il une limite financière à la remise sur achats ?

Le montant d'achats est plafonné à 12 000 euros sur l'année civile. La remise ainsi accordée peut donc s'élever à 1 200 euros par an.

Modalités exceptionnelles pour 2017

- Remise sur achats portée à 15 % sur les achats réalisés au mois de décembre 2017 ;
- Remise sur achats supplémentaire de 10 % sur les ordinateurs, tablettes et téléphones portables achetés en magasin, dans la limite d'une fois, soit un seul et même passage en caisse, effectué entre septembre et décembre 2017.

BON À SAVOIR

La remise sur achats et le remboursement de la cotisation de la carte Pass Mastercard classique (ainsi que la seconde carte Pass Mastercard classique libellée au nom de son conjoint) dont bénéficie le salarié relèvent de la réglementation des avantages en nature et sont par conséquent, soumis à cotisations sociales (CSG / CRDS) et à l'impôt sur le revenu.

30
Le nombre de jours
de CP auquel
j'ai droit

CONGÉS LE TEMPS DU REPOS MÉRITÉ

Pouvoir souffler
quand on a travaillé toute
l'année, rien de plus normal.
Avec le PIEC et le CET,
je veille aussi à faciliter
la gestion de mes prises
de congés dans le respect
des rythmes de travail
de l'entreprise.

LES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Comment je les acquière ?

La période d'acquisition des congés payés est comprise entre le 1^{er} juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif, soit 30 jours de congés payés.

Quand puis-je les prendre ?

Les congés payés acquis sont pris entre le 1^{er} juin de l'année N et jusqu'au 31 mai de l'année N+1.

EXEMPLE : les congés payés pour l'année 2017 ont été acquis entre le 1^{er} juin de l'année 2016 et le 31 mai de l'année 2017. Ils peuvent être pris entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2018.

BON À SAVOIR

Et si j'ai des contraintes géographiques particulières ?

L'Entreprise s'est engagée à favoriser la possibilité pour les collaborateurs en CDI, justifiant de contraintes géographiques particulières (départ en vacances dans leur pays d'origine ou dans les Dom Tom, pour les salariés en étant originaires), de prendre sur une même période des congés d'une durée supérieure à 24 jours ouvrables consécutifs. Les collaborateurs engagés dans une démarche d'adoption à l'étranger auront la possibilité de prendre jusqu'à 5 semaines consécutives de congés, sur présentation des justificatifs nécessaires auprès du service Ressources Humaines permettant de justifier la durée du voyage.

L'organisation pratique des départs en congés demeure du ressort de la direction de chaque établissement.

Les congés supplémentaires d'ancienneté

En fonction de votre ancienneté au sein de l'Entreprise ou du Groupe, l'Entreprise accorde des jours de congés supplémentaires dans les conditions suivantes :

Ancienneté	Nombre de jours
10 ans	1
15 ans	2
20 ans	4

Ce droit à congé supplémentaire est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1^{er} juin suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.



LE PLAN INDIVIDUEL D'ÉPARGNE CONGÉ (PIEC), MA PRÉSENCE RÉCOMPENSÉE

Qu'est-ce que le PIEC ?

Le PIEC consiste en l'octroi d'heures de congés supplémentaires en fonction du niveau de présentéisme constaté tel que suit :

Jour d'absence par exercice	Nombre d'heures acquises au terme de l'exercice
0	35
1	32
2	25
3	18
4	14
5	11
6	11
7	11
8	7
9	7
10	7
11	4
12	4
13	4
14	4
15	0
>15	0

Par principe, sont considérées comme jour d'absence, les absences d'une durée au moins égale à 7 heures (continues ou discontinues).

Par exception, lorsque le jour de son absence, l'horaire journalier dont relève le salarié est d'une durée inférieure à 7 heures alors sera considéré comme jour d'absence une absence au moins égale à l'horaire journalier en question. Le nombre d'heures acquises est subordonné à une condition de présence au cours d'une année de référence qui correspond aux dates d'arrêtés de paie annuels.

Les possibilités d'octroi de jours de PIEC varient en fonction de votre temps de présence et de règles de minoration appliquées selon certaines de vos absences.

Vous avez la possibilité d'acquérir au maximum 35 heures de PIEC entre les arrêtés de paie de décembre N-1 et de décembre de l'année en cours.

Est-ce que tout le monde en bénéficie ?

Tous les collaborateurs de statut employé ou agent de maîtrise en contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté continue au sein de l'Entreprise au 1^{er} janvier de chaque année peuvent bénéficier d'un Plan Individuel d'Épargne Congé (PIEC).

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET), PRÉPARER L'AVENIR

Qu'est-ce que le CET ?

Le CET est un Compte d'Épargne Temps individuel qui vous permet de capitaliser du temps en vue de financer diverses possibilités de congés au cours de votre vie professionnelle.

Est-ce que tout le monde en bénéficie ?

Au mois de mai et/ou décembre, selon votre choix, vous avez la possibilité d'alimenter votre CET par les éléments

acquis durant votre activité. À cet effet, vous devrez transmettre votre choix au service Paie de votre établissement au moyen d'un formulaire spécifique disponible auprès de votre service Ressources Humaines.

Le nombre de jours de congés capitalisables est plafonné à 13 jours par an, dans les conditions définies ci-dessous selon votre statut :



	Employé	Agent de maîtrise	Cadre
Congés payés	4 jours maxi	5 jours maxi	5 jours maxi
Congés supplémentaires d'ancienneté	De 1 à 4 jours	De 1 à 4 jours	De 1 à 4 jours
Jours de repos complémentaires	1 jour maxi	1 jour maxi	Non concerné
Jours de PIEC	Dans la limite de placement de 13 jours maxi	Dans la limite de placement de 13 jours maxi	Non concerné
JRTT	Non	5 jours maxi de l'année N-1	5 jours maxi de l'année N-1
Repos compensateur légal	Minimum = 3,5 h soit 0,50 jour	Minimum = 3,5 h soit 0,50 jour	Non
Repos compensateur de remplacement	Minimum = 3,5 h soit 0,50 jour	Minimum = 3,5 h soit 0,50 jour	Non



Comment valoriser les jours placés dans le CET ?

Le placement de vos droits sur le CET vous offre le choix de :

- Prendre les jours ainsi capitalisés pour financer un passage à temps partiel en cas d'invalidité totale ou partielle reconnue par la Sécurité Sociale, une prolongation du congé maternité, un congé parental d'éducation, un passage à temps partiel suite à un congé maternité (père ou mère), un congé sabbatique, un congé pour création d'entreprise ou des congés pour convenance personnelle, etc., après accord du responsable hiérarchique.
- Constituer une épargne par le placement sur votre « Plan d'Épargne Salariale Carrefour » (PEG ou le PERCO) Pour l'exercice 2017, Carrefour Supply Chain vous offre la possibilité de monétiser vos jours placés au PEG et au PERCO, dans la limite de 20 jours. Cette monétisation peut être effectuée toute l'année. Avec exonération de charges sociales (hors retraite complémentaire, assurance chômage, prévoyance, CSG et CRDS) et impôts, dans la limite de 10 jours.
- Demander la monétisation des jours capitalisés auprès du service RH de votre établissement, dans la limite de 25 jours par an.

BON À SAVOIR

Carrefour Supply Chain vous offre la possibilité de cumuler le bénéfice du dispositif de placement sur le PEG/PERCO et de la monétisation directement financée par l'Entreprise, dans la limite de 25 jours.

EXEMPLE : un collaborateur peut choisir de monétiser 20 jours par le biais d'un placement sur le PEG ou le PERCO et demander également le paiement à l'Entreprise de 4 autres jours placés sur son CET, sans que le plafond des 25 jours ne soit atteint.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE, UN BONUS POUR LES JEUNES PARENTS

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Le nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail (soit 30 jours ouvrables).

Les salariés de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du

Il est précisé qu'est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

POUVOIR ÊTRE LÀ POUR LES MIENS

Que ce soit
pour fêter un heureux
événement ou dans le cadre
d'un rassemblement
pour circonstances douloureuses,
je peux compter sur Carrefour
pour me faciliter ma vie
personnelle

LES ABSENCES POUR RAISONS PARTICULIÈRES

Afin de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, Carrefour Supply Chain vous offre la possibilité de bénéficier d'absences autorisées pour circonstances de famille dans de nombreux cas dont voici le descriptif.

Le congé paternité, les premiers pas de papa

La garantie de salaire accordée par la Sécurité sociale lors d'un congé paternité est limitée au plafond de la Sécurité Sociale. Les collaborateurs en CDI et CDD, dont l'indemnisation est ainsi limitée au plafond de la Sécurité Sociale bénéficieront d'un maintien de salaire à 100 % pendant la durée dudit congé (dans la limite de 11 jours calendaires).

L'adaptation temporaire pour obligation familiale impérieuse

Si vous rencontrez des contraintes horaires particulières liées à des obligations familiales impérieuses, la direction des établissements s'efforcera, en fonction des impératifs d'organisation propres à chaque établissement et sur production de justificatifs, de vous positionner de façon temporaire sur des postes plus adaptés à vos contraintes.

La rentrée des classes, être là pour mes enfants

Jusqu'à la rentrée des classes de sixième et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de quinze jours, le responsable hiérarchique s'engage à systématiser une autorisation d'absence récupérée pour une durée maximale de deux heures consécutives par an, quel que soit le nombre d'enfants à votre charge.

Lorsque l'école se situe à plus de cinquante kilomètres aller-retour de votre lieu de travail et sous réserve de production des justificatifs nécessaires, cette autorisation d'absence récupérée est portée à trois heures consécutives par an.

La participation à la vie scolaire de mon enfant

Les collaborateurs pourront bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister aux réunions « parents / professeurs » de leurs enfants scolarisés, jusqu'à la classe de terminale incluse.

Cette autorisation est valable sur 3 réunions par année scolaire et par enfant avec un délai de prévenance d'une semaine pour chacune. Ce temps fera l'objet d'une récupération.



Accompagner une personne en fin de vie

Lorsqu'un collaborateur souhaite assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, il peut solliciter auprès de son supérieur hiérarchique un passage temporaire à temps partiel. Ce proche peut être un ascendant ou un descendant, un frère ou une sœur ou une personne vivant au même domicile (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, personne à charge du collaborateur au sens fiscal).

Du temps pour un protocole de Procréation Médicalement Assistée

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, l'Entreprise veillera à permettre aux collaborateurs qui suivront un protocole de Procréation Médicalement Assistée de bénéficier d'une autorisation d'absence afin de se rendre aux différents rendez-vous imposés pendant la durée du traitement. Sous réserve toutefois des contraintes d'organisation du service d'appartenance.

Je souhaite faire un don d'ovocytes

Les collaboratrices souhaitant procéder à un don d'ovocytes bénéficient d'une autorisation d'absence sur présentation de justificatifs, sans aucune diminution de la rémunération, pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Nous vous prions pour toute absence de cette nature, de présenter les justificatifs nécessaires auprès du service Ressources Humaines de votre établissement.

BON À SAVOIR

Remarque importante sur les familles recomposées

Les dispositions relatives aux absences autorisées pour la garde enfant malade ou hospitalisé sont applicables aux familles recomposées, sous réserve que l'enfant malade ou hospitalisé soit fiscalement à la charge du collaborateur ayant sollicité l'absence pour ce motif. Cette disposition suppose ainsi que le couple soit marié ou pacsé.

LES ABSENCES AUTORISÉES SPÉCIFIQUES LIÉES À LA GARDE D'UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISÉ

	Âge de l'enfant	Absence autorisée
Maladie	Moins de 16 ans	6 jours (dont 4 payés et 2 à récupérer)
Hospitalisation / Convalescence après hospitalisation	Enfant de moins de 12 ans	6 jours payés
	Enfant de 12 à moins de 16 ans	6 jours (dont 2 payés et 4 à récupérer)

Les autorisations d'absences susmentionnées sont octroyées par enfant à charge, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer.

Autorisation d'absence lors de l'hospitalisation d'un enfant de plus de 16 ans

Afin de compléter l'existant, et de permettre plus facilement, aux parents d'adolescents à charge entre 16 et 18 ans d'être auprès de leur enfant en cas d'hospitalisation de celui-ci, le salarié bénéficiera de 2 heures d'absence rémunérées par jour dans la limite de 21 heures par an pour se rendre à son chevet.

Ces autorisations d'absences pourront être cumulées afin de pouvoir prendre jusqu'à 3 jours consécutifs. Cette autorisation d'absence rémunérée est portée à 3 heures par jour dans la limite de 28 heures par an lorsque le lieu d'hospitalisation se situe à plus de 50 kilomètres aller-retour du domicile du salarié.

Pour ce faire, le salarié devra produire les justificatifs nécessaires. S'il s'agit d'une hospitalisation d'une nuit minimum, le collaborateur a la possibilité de cumuler ses droits en journées complètes ou demi-journées. S'il s'agit d'une hospitalisation ambulatoire, le collaborateur peut bénéficier d'une demi-journée par an dans la limite du respect des crédits d'heures susvisés.

Les collaborateurs ayant un an d'ancienneté et titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée bénéficient de cette disposition.

Les autorisations d'absences susmentionnées sont octroyées par enfant à charge, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer.





RÉCAPITULATIF DES ABSENCES AUTORISÉES

ÉVÉNEMENTS (absence autorisée en jours ouverts et par année civile)	Sans condition d'ancienneté	Condition d'ancienneté >= 9 mois	Condition d'ancienneté >= 1 an
Mariage civil ou religieux du salarié	1 semaine (période d'essai révolue)		
PACS du salarié	4 jours		
Mariage civil ou religieux des descendants		2 jours	
Mariage d'un frère ou d'une sœur		1 jour	
Visite prénatale en cas d'épouse / cocontractante d'un PACS / concubine en état de grossesse	absence autorisée pour 3 examens médicaux (1/2 jour – CDI avant l'entrée en vigueur de la loi)		
Congé de naissance	3 jours 4 jours en cas de naissances multiples		
Baptême / communion solennelle pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions		1 jour	
Déménagement du salarié (motif personnel)			2 jours (à condition d'être en CDI)
Don de plaquettes / plasma	1 jour (à condition d'être en CDI)		

ÉVÉNEMENTS (absence autorisée en jours ouverts et par année civile)	Sans condition d'ancienneté	Condition d'ancienneté >= 9 mois	Condition d'ancienneté >= 1 an
Don de moelle osseuse	3 jours (à condition d'être en CDI)		
Décès frère / sœur	3 jours		
Décès conjoint-cocontractant d'un PACS / enfant / père / mère / parents adoptifs du salarié	1 semaine		
Décès grands-parents / beaux-parents (y compris conjoint, concubin ou co-contractant d'un PACS du père ou de la mère du salarié) / petits-enfants du salarié	2 jours		
Décès oncle et tante du collaborateur	1 jour		
Décès beau-frère / belle-sœur / grands-parents du conjoint / gendre / belle-fille	1 jour		
Alternants (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation)	1 jour au cours du mois qui précède l'examen de clôture du cursus en alternance		
Hospitalisation ambulatoire du conjoint / cocontractant PACS / concubin	2 heures par jour dans la limite de 21 heures par an. Si la distance domicile/lieu d'hospitalisation est supérieure à 50 km : 3 heures par jour dans la limite de 28 heures par an.		
Hospitalisation (1 nuit minimum) du conjoint / cocontractant PACS / concubin	2 heures par jour dans la limite de 21 heures par an. Si la distance domicile/lieu d'hospitalisation est supérieure à 50 km : 3 heures par jour dans la limite de 28 heures par an. Dans la limite de ce crédit d'heures, possibilité de prendre ces heures sous forme de demi-journées ou journées complètes.		

SANTÉ ET PREVOYANCE

ME SAVOIR BIEN PROTÉGÉ

Que ce soit
pour un petit coup de froid
ou un vrai coup dur,
Carrefour m'épaule
et me soutient le temps
nécessaire.

52,63 €
C'est le coût mensuel
unique de ma Mutuelle
pour couvrir toute
la famille

MA SANTÉ AU QUOTIDIEN

La Mutuelle, ma santé et celle de ma famille

Le régime complémentaire santé a pour objet de vous garantir le versement de prestations complémentaires à la Sécurité Sociale. Nous travaillons à ce titre avec l'APGIS, organisme qui couvre une partie de vos frais médicaux.

Votre conjoint ainsi que vos enfants, quel qu'en soit le nombre, bénéficient d'une couverture complète, pour une cotisation d'un montant unique de 52,63 €.

Ce montant correspond à votre cotisation « salarié », le Groupe Carrefour prenant en charge 50% de votre cotisation totale à l'APGIS.

BON À SAVOIR

Pour tout savoir sur les modalités et le règlement de vos prestations complémentaires, merci de vous reporter à la plaquette « Maladie – Chirurgie – Maternité » disponible auprès de votre service Ressources Humaines.



Le délai de carence maladie

En cas d'arrêt de travail, un délai de carence s'applique : il correspond au nombre de jours pendant lequel vous n'êtes pas rémunéré par votre Entreprise. La durée de ce délai sera fonction du nombre d'absences constatées l'année précédant votre arrêt de travail.

Indemnisation employeur en cas de maladie ou accident du travail

Au terme du délai de carence et sous condition d'un an de présence continue au sein de l'Entreprise, vous pouvez bénéficier d'un complément de salaire qui aura pour effet de vous assurer le maintien de tout ou partie de votre salaire net mensuel habituel (après déduction de la CSG et CRDS à votre charge).

Le montant de ce complément de salaire varie en fonction de votre ancienneté, de votre statut et de vos précédentes absences.

L'avance sur salaire

En cas d'arrêt de longue durée et au terme du bénéfice des dispositions de la Convention Collective Nationale de complément employeur (article 7-4), Carrefour Supply Chain a mis en place une procédure d'avance sur paie permettant de couvrir le délai d'intervention de l'organisme de prévoyance. L'ouverture de ce dispositif est subordonnée à une demande expresse de votre part auprès de votre service Ressources Humaines, ainsi qu'à la production des documents justificatifs nécessaires auprès de l'APGIS.

Cette mesure bénéficie aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant une ancienneté supérieure ou égale à un an lors de la demande auprès de la Direction de leur établissement.

La subrogation

La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien de vos revenus, lorsque vous êtes en situation de maladie, accident du travail, accident de trajet, ou maladie professionnelle.

Dans ce cadre, la Direction de l'Entreprise s'engage à vous verser les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale, évitant ainsi d'éventuels retards de paiement par la Sécurité Sociale.

MA PRÉVOYANCE

Notre régime de prévoyance au sein du Groupe Carrefour permet de bénéficier d'indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale, à l'issue de la période de maintien de salaire par l'Entreprise en cas d'arrêt de travail pour maladie.

De plus, ce régime vous couvre en cas d'invalidité, par le versement d'une rente, ainsi qu'en cas de décès, par le versement d'un capital décès et de rentes éducation aux bénéficiaires.

BON À SAVOIR

Pour connaître le détail de ces prestations, merci de vous reporter à la plaquette disponible auprès de votre service Ressources Humaines.
> Voir contacts utiles page 42

1 jour
par semaine : le temps
fixé pour le travail
à distance pour ceux
qui le souhaitent

TRAVAILLER A DISTANCE MON ÉQUILIBRE DE VIE

**Concilier
une vie professionnelle
épanouissante et optimiser
mes déplacements
pour passer plus de temps
avec ma famille,
c'est le sens de ce
nouvel accord**

PLUS D'AUTONOMIE POUR PLUS DE TEMPS ET PLUS D'EFFICACITÉ

En 2017, Carrefour Supply Chain signe un accord d'entreprise d'une durée de 3 ans renouvelable sur le sujet du travail à distance.

Cet accord concerne les collaborateurs cadres des sièges de Massy et de d'Évry dans un premier temps. Selon la réussite de ce premier volet, et après 6 mois de mise en œuvre, il pourra être étendu à l'ensemble des collaborateurs Carrefour Supply Chain.

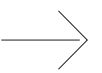
Combien de jours cela concerne-t-il ?

1 jour par semaine au domicile habituel du salarié ou au sein d'un bureau satellite fixe.

Comment puis-je demander à travailler à distance ?

La mise en place de l'accord se fait au cas par cas, à la demande du salarié. Il est soumis à l'accord de votre manager en concertation avec le service RH.

Une fois l'accord obtenu, une période d'adaptation de 3 mois, avec un délai de prévenance de 2 semaines est mis en place pour faciliter l'adaptation à ce nouveau mode de travail.





Tout le monde peut-il en bénéficier ?

Tous les cadres et assimilés peuvent en bénéficier, sous réserve de certaines conditions :

- CDI à temps plein au forfait jour ;
- À l'issue de la période d'essai ;
- Avoir des aptitudes et des qualités individuelles compatibles avec le travail à distance (autonomie et maîtrise du poste occupé).

Une priorité d'examen de la demande sera accordée aux séniors, parents isolés et aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés.

Y-a-t-il des restrictions liées aux missions et/ou à l'activité exercée ?

- Autonomie dans les missions et la maîtrise du poste (autonome et responsable dans l'organisation et la gestion de son temps de travail, dans la réalisation des missions/ objectifs...)

- Autonomie matérielle (équipé d'un ordinateur portable, d'une connexion internet, VPN...)

Sont exclus de l'accord : les postes dont l'activité nécessite par nature la présence physique sur le site (participation à un collectif de travail, relation client interne ou externe, proximité managériale, organisation globale du service et contraintes liées à la mission).

Ce point est soumis à l'appréciation de votre manager, en concertation avec le service des ressources humaines.

LES MODALITÉS PRATIQUES

La mise en œuvre de l'accès au travail à distance

- Demande écrite au manager ;
 - Étude des conditions d'éligibilité ;
 - Entretien avec le manager et le salarié pour lui donner la réponse dans un délai de 15 jours maximum :
- Si la réponse est positive, un avenant à votre contrat de travail vous sera proposé, d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. En cas de refus, une réponse écrite motivera la décision.

L'organisation du travail à domicile

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE

- L'employeur doit garantir le respect de la vie privée ;
- L'entreprise veillera au respect de la réglementation du temps de travail et des repos quotidien et hebdomadaire ;
- L'avenant au contrat de travail fixera le jour du télétravail mais également les plages horaires auxquelles les salariés seront joignables.

ACCOMPAGNEMENT DU TÉLÉTRAVAILLEUR

- Le manager fera un point avec le télétravailleur lors de la période d'adaptation afin de s'assurer du bon déroulement de la mise en œuvre du télétravail ;
- Le télétravail ne devra pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le télétravailleur (les missions et les objectifs resteront identiques) ;

- Le nombre de jours de télétravail possibles a pour objectif de maintenir le lien social au sein de l'équipe ;
- Le télétravailleur disposera d'un même accès à l'information que les autres salariés.

Ce changement est-il définitif ?

L'accord prévoit une clause de réversibilité qui permet de revenir à la situation initiale, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois.

Puis-je suspendre la mesure une fois mise en place ou changer de jour ?

C'est possible, à la demande du salarié ou du manager en raison de circonstances exceptionnelles.

Est-ce que je bénéficie d'indemnités ?

Carrefour Supply Chain prend en charge le surcoût lié à l'assurance habitation, ainsi que les éventuels frais d'installation Internet.

15

jours, c'est la durée maximum pour obtenir la réponse à votre demande de travail à distance.

BON À SAVOIR

Vos managers et responsables Ressources Humaines se tiennent à votre disposition pour échanger sur l'ensemble de cet accord. N'hésitez pas à les rencontrer pour en parler.

MES AUTRES AVANTAGES

TOUTE UNE PALETTE POUR VIVRE MIEUX

D'autres atouts me sont également proposés selon mon établissement, ma fonction ou mon mode de transport

50 %
du montant du titre de transport est pris en charge par Carrefour

La restauration d'entreprise

En fonction de votre établissement, vous pouvez bénéficier des avantages suivants :

- L'accès à un restaurant d'entreprise ;
- Le bénéfice de tickets restaurants ;
- Le bénéfice d'une indemnité repas spécifique compte tenu des contraintes inhérentes à votre fonction.

Dans ces trois cas de figure, l'entreprise participe au financement de vos frais de repas.

La participation de l'entreprise aux frais de transport

L'ABONNEMENT TRANSPORTS EN COMMUN

Les collaborateurs de Carrefour Supply Chain titulaires d'un abonnement mensuel ou annuel à un service de transports en commun bénéficient du remboursement à hauteur de 50 % du coût engagé pour l'acquisition du titre, sous condition de remise du justificatif afférent.

Il est rappelé que la prise en charge des frais de transports personnels ne peut pas être cumulée avec celle des transports collectifs au cours d'un même mois. →



L'INDEMNITÉ TRANSPORT

Qui en bénéficie ?

L'ensemble des collaborateurs de Carrefour Supply Chain, toutes catégories professionnelles confondues, utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail peuvent bénéficier d'une indemnité transport, selon conditions d'éligibilité.

Un montant qui varie en fonction de la distance :

Tranche	Montant en euros / jour travaillé
Inférieur ou égal à 5 km	0,936 €
De plus de 5 km jusqu'à 10 km	1,500 €
De plus de 10 km jusqu'à 15 km	1,836 €
De plus de 15 km jusqu'à 20 km	2,163 €
De plus de 20 km jusqu'à 25 km	2,467€
De plus de 25 km jusqu'à 30 km	2,914€
De plus de 30 km jusqu'à 45 km	3,436€
De plus de 45 km	5,548€

Les astreintes

Dans le cadre de ses fonctions, un salarié peut être d'astreinte, ce qui consiste à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise, en dehors de ses heures de travail et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse intervenir rapidement en cas de nécessité.

Les montants d'indemnisation sont les suivants, selon la durée de l'astreinte :

Durée de l'astreinte	Indemnisation
24h	15,53 €
Week-end	36,24 €
Semaine hors week-end	67,31€
Semaine & week-end	113,92 €

Les aides au logement

La question du logement des collaborateurs s'intègre pleinement dans la politique sociale du Groupe Carrefour.

« Action logement » permet aux collaborateurs qui ont un projet immobilier de bénéficier d'une large gamme de produits et services : logements locatifs adaptés à chaque catégorie de revenus, prêts à taux réduits pour l'acquisition de la résidence principale, accompagnement de la mobilité professionnelle, assistance en cas de difficultés financières, conseil pour le financement des projets, solutions d'hébergement, etc.

Les Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Le montant du carnet CESU est de 350 euros.

La condition d'ancienneté minimale permettant le bénéfice de ce carnet CESU qui inclut notamment la garde d'enfants et le service à la personne (ménage, repassage, transport, bricolage, jardinage...) est d'un an, à la date de la commande.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ?

- Il est précisé que les deux dispositifs CESU ne se cumulent pas.
- L'entreprise prendra en charge le chéquier à hauteur de 50 % de sa valeur faciale.
- Chaque collaborateur bénéficiera au maximum d'un chéquier pour l'exercice 2017. Les conjoints travaillant tous deux au sein de la Société Carrefour Supply Chain pourront bénéficier chacun d'un carnet pour l'exercice 2017.
- Le bénéfice des chèquiers CESU est réservé aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ces collaborateurs doivent en outre justifier d'une ancienneté minimale d'un an, au moment de la commande.
- Il est possible pour le collaborateur d'étaler le paiement de la part de la valeur faciale du chéquier restant à sa charge sur une durée maximale de 5 mois à partir de la date de la commande
- Les chèquiers ne seront ni repris, ni échangés.



BON À SAVOIR

Le carnet CESU Handicap : La valeur faciale de ce carnet est de 400 euros.

Ce carnet a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap et les salariés ayant des enfants reconnus handicapés et fiscalement à charge, afin de leur permettre de financer des services d'aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc). Ce carnet sera remis, à la demande des collaborateurs reconnus handicapés et déclarés à l'AGEFIPH.



Les œuvres sociales

Carrefour Supply Chain participe au financement des œuvres sociales de votre Comité d'établissement à hauteur de 0,8 % de la masse salariale.

De plus, pour l'année 2017, un budget de 400 000 euros a été octroyé au Fonds Social du Comité Central d'Entreprise.

Grâce à ce financement, le Comité Central d'Entreprise de la Société Carrefour Supply Chain offre aux collaborateurs la possibilité de bénéficier d'aides spécifiques accordées par le biais de sa Commission Fonds social :

- L'aide aux vacances ;
- L'aide « enfant handicapé » ;
- L'aide « bourse d'études » ;
- L'aide séjour linguistique.

Ces aides sont déterminées en fonction du nombre d'enfants fiscalement à charge et d'un plafond de ressources.

400 000

Le montant en euros
du Fonds Social
du Comité Central
d'Entreprise

La retraite complémentaire

Votre Entreprise vous permet de bénéficier automatiquement d'une retraite complémentaire.

Votre organisme de rattachement est mentionné sur votre bulletin de paie et varie en fonction de votre statut :

- REUNICA
- AG2R

Pour consulter vos points de retraites acquis, merci de vous reporter à la fin de ce livret. > Voir contacts utiles page 42
Pour toute question, votre service Ressources Humaines est à votre disposition.

Le service d'accompagnement social

En supplément de la cellule psychologique mise en place et dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a souhaité mettre en place un Service d'Accompagnement Social composé d'assistantes sociales, lesquelles seront amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service a pour objectif de répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, droit au logement,

prestations familiales, handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales, etc.). En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'assistante sociale pourra proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter certaines démarches et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Digiposte

Pour Carrefour, passer à l'ère du digital, c'est offrir aux collaborateurs des services RH innovants, adaptés aux nouveaux modes de vie connectés.

Digiposte est un coffre-fort numérique, personnel et gratuit. Ce coffre-fort permet aux collaborateurs de Carrefour de conserver, gérer et partager leurs documents personnels : bulletins de paie numériques, copie des documents d'identité, factures... Ils peuvent y accéder à tout moment, où qu'ils se trouvent. Carrefour transmet aux collaborateurs sur Digiposte leurs bulletins de paie de manière automatique mais seuls les collaborateurs peuvent accéder à leur coffre et son contenu.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Digiposte vous permet de stocker tous vos documents confidentiels et privés, de manière dématérialisée et sécurisée. Il est géré de façon totalement indépendante. Carrefour Supply Chain n'y a accès en aucune façon.

CONTACTS UTILES

Épargne salariale

NATIXIS INTÉRÉPARGNE

Service Carrefour 8589

14029 CAEN cedex 9

Tél. : 02 31 07 74 00

Fax : 02 31 06 85 31

www.interepargne.natixis.fr

Mutuelle et prévoyance

APGIS

12, rue Massue

94684 VINCENNES Cedex

Tél. : 01 49 57 16 00

Fax : 01 49 57 16 02

www.apgis.com

Retraites complémentaires

Pour consulter vos relevés de points, munissez-vous de votre numéro de sécurité sociale.

RÉUNICA

Pour les collaborateurs présents au sein de l'Entreprise en 2007, le lien ci-dessous vous permet d'accéder à l'espace RETRAITE et de consulter votre relevé de points à la rubrique « ESPACES MEMBRES SALARIÉS ». Votre numéro d'identifiant a été communiqué sur votre relevé de points 2007.

www.reunica.com

Pour les collaborateurs n'ayant pas reçu d'identifiant et/ou ne possédant pas d'accès Internet, un numéro de téléphone est mis à votre disposition par REUNICA :
Tél. : 0820 02 25 25

AG2R

Pour pouvoir accéder aux informations par Internet, vous devrez au préalable vous inscrire sur le site Internet de l'organisme.

Cette inscription vous permettra de recevoir sur votre adresse e-mail un mot de passe et un identifiant.

www.logincertif-ag2rcet1.com/rap/

Tél. : 0 974 50 2001

Service d'accompagnement social

PSYA

Le service est accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone au



APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

Ou par Internet, en vous connectant sur



Nom d'utilisateur : **carrefour** / Mot de passe : **carrefour**

Vous pouvez appeler à tout moment, dès que vous en ressentez le besoin, de votre lieu de travail ou de votre domicile.

LIGNE D'ALERTE ÉTHIQUE

Les engagements éthiques de Carrefour reposent sur la contribution de chacun au respect et à la promotion de ces derniers, ce qui implique également une implication collective dans la prévention des dysfonctionnements et manquements en la matière.

La ligne d'alerte Éthique est un dispositif qui permet aux salariés qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les principes éthiques.

www.ethique.carrefour.com

Direction des Ressources Humaines Carrefour Supply Chain - Juin 2017 - Ce document de synthèse n'a pas de valeur contractuelle. En cas d'erreurs indépendantes de notre volonté, les documents officiels d'Accords d'Entreprise consultables auprès de la DRH Carrefour Supply Chain font foi.
© Images : Getty Images / Adobe Stock / Médiathèque Carrefour.

