



**PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Société C.S.F.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

D'une part,

et :

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

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

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

La Fédération F.G.T.A - F.O, située 15 Avenue Victor Hugo, 92170 VANVES, représentée par Monsieur ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central ;

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

D'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

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 18 janvier 2022, 27 janvier 2022 et 10 février 2022.

Au cours de la réunion du 18 janvier 2022, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le monde de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France et un bilan complet pour la Société CSF en termes notamment d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Au cours de la 2^{ème} réunion du 27 janvier 2022, certaines délégations des Organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives.

Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord sur le statut collectif du 22 mai 2014, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 3 février 2017 prorogé par son avenant du 14 février 2020, à l'accord sur la santé et la qualité de vie au travail au sein de la Société CSF du 20 décembre 2018, à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014 et l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, ainsi qu'à l'accord collectif de groupe portant sur l'égalité Femmes-Hommes au sein de Carrefour en France du 9 mars 2020 et l'accord collectif de groupe relatif au télétravail du 18 novembre 2021.

L'ensemble de ces accords démontre la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux d'améliorer le statut social de l'ensemble des salariés.

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

- Mesures salariales ;
- Mesures sociales ;
- Mesures catégorielles
- Développer la solidarité

Conformément à l'article 3 de l'accord de codification à droit constant de la Convention d'Entreprise CSF du 13 juin 2014, il sera précisé pour les articles concernés dans le présent protocole d'accord, la codification correspondante au sein de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021, qui sera révisée en conséquence.

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

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^{er} septembre 2021.

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

1.1. Grille de salaires minima bruts des employés

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} février 2022 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1				
1 A (6 premiers mois)	10,585	1 605,43	11,114	1 685,66
1 B	10,585	1 605,43	11,114	1 685,66
Niveau 2				
2 A (6 premiers mois)	10,638	1 613,47	11,170	1 694,15
2B	10,809	1 639,40	11,349	1 721,30
2C	10,877	1 649,71	11,421	1 732,22
Niveau 3				
3 A (12 premiers mois)	10,725	1 626,66	11,261	1 707,96
3B	10,945	1 660,03	11,492	1 742,99
3C	10,989	1 666,70	11,538	1 749,97
Niveau 4				
4 A (24 premiers mois)	10,901	1 653,35	11,446	1 736,01
4 B	11,566	1 754,22	12,144	1 841,88
4 C	11,743	1 781,06	12,330	1 870,09

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société CSF de la manière suivante, au 1^{er} juillet 2022 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1				
1 A (6 premiers mois)	10,585	1 605,43	11,114	1 685,66
1 B	10,585	1 605,43	11,114	1 685,66
Niveau 2				
2 A (6 premiers mois)	10,690	1 621,35	11,225	1 702,50
2B	10,971	1 663,97	11,520	1 747,24
2C	11,040	1 674,44	11,592	1 758,16
Niveau 3				
3 A (12 premiers mois)	10,778	1 634,70	11,317	1 716,45
3B	11,110	1 685,05	11,666	1 769,38
3C	11,131	1 688,24	11,688	1 772,72
Niveau 4				
4 A (24 premiers mois)	11,010	1 669,89	11,561	1 753,46
4 B	11,739	1 780,45	12,326	1 869,48
4 C	11,896	1 804,27	12,491	1 894,51

1.2. Grille de salaires minima bruts des agents de maîtrise et de l'encadrement

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres (niveau 7 et 8) de la Société CSF de la manière suivante, sur les arrêtés de paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 :

Forfait Minimun Maîtrise 43h25 / semaine	
5 A	2 199 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 212 €
6 A	2 325 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 339 €
6C	2 439 €
Forfait Minimun Cadre 216 jours / an	
7	2 697 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 797 €
7 C	2 988 €
8	3 645 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	3 783 €

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

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

Article 2 : Augmentation des salaires effectifs des « employés »

2.1. Augmentation de salaire des « employés » avec effet rétroactif au 1^{er} février 2022

Les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.a. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 1,3 % au 1^{er} février 2022, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1,3 % (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 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} février 2022, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2022).

2.2. Augmentation de salaire « employés » au 1^{er} juillet 2022

Les employés ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 1,3% au 1^{er} juillet 2022, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1,3 % (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^{er} juillet 2022, sur les salaires de base mensuels bruts (base juin 2022).

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

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

Les agents de maîtrise et cadres de niveaux 7 et 8 ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de salaires minima telle que prévue par l'article 1.2 ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation de salaire inférieure à 1 % au 1^{er} janvier 2022, 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 1.2. ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée sur les arrêtés de paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2022).

Les Agents de maîtrise niveaux 6A et 6B qui passeraient au niveau 6C suite à la signature du présent protocole d'accord et qui bénéficieraient alors d'une augmentation supérieure à 1% de leur salaire mensuel brut de base dans le cadre de ce passage (en application de la grille de salaires minima correspondant au niveau 6C), ne bénéficieront pas de l'augmentation de salaire de 1% prévue au présent article

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

Afin de permettre des augmentations individualisées au bénéfice de ces salariés, les Parties conviennent de définir un budget complémentaire global égal à 1% de la « masse salariale » des agents de maîtrise et des cadres de niveaux 7 et 8 (correspondant à la somme des salaires mensuels bruts de base versés au mois de mars 2022, aux salariés appartenant à ces catégories).

Les éventuelles augmentations de salaire individualisées octroyées dans le cadre de ce budget seront appliquées sur les arrêtés de paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif au 1^e janvier 2022, sur les salaires de base mensuels bruts (base mars 2022).

Article 4 : Prime de vacances

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent celles 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 2021.

Pour l'année 2022, le montant de la prime de vacances des Cadres et Agents de maîtrise sera réévalué du pourcentage d'augmentation de la grille des salaires minima de l'encadrement applicable à la date de versement de la prime de vacances accordée lors des NAO 2022 et du pourcentage d'augmentation de 1% accordé en novembre 2021 dans le cadre de l'accord relatif aux salaires et pouvoir d'achat du 10 décembre 2021.

Partie 2 : MESURES SOCIALES

Article 1 : Revalorisation du montant de la prime tuteur

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent à l'alinéa 15» de l'article 7.2.5 intitulé « La période de professionnalisation » du Titre 7 « Formation professionnelle & parcours professionnels » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021 ainsi qu'à l'alinéa 6 de l'article 8.2.4.1 intitulé « Développement du Tutorat » du Titre 8 « Emploi et Diversité » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 01 septembre 2021

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

Les parties conviennent de réviser et substituer le présent article :

- A l'alinéa 9 de l'article II.6 intitulé « Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) » de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014
- Ainsi qu'à l'alinéa 6 de l'article 4.1 intitulé « Développement du tutorat » de l'accord intergénérationnel du 3 février 2017 révisé par avenant du 14 février 2020
-

Cet article sera rédigé comme suit :

« Le tuteur d'un salarié engagé dans une démarche de CQP ou en alternance (contrats d'apprentissage / contrats de professionnalisation) bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci, une prime de 130 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature. »

Cette disposition s'applique à compter du 1^e avril 2022 ».

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

l'article 4.1 intitulé « Développement du tutorat » de l'accord intergénérationnel du 3 février 2017 révisé par avenant du 14 février 2020 demeurent inchangées.

Enfin, la société CSF s'engage à réaliser une communication qui sera diffusée en magasins et en sièges sur la prime tuteur (conditions pour en bénéficier, montant ...), avant le 15 mars 2022.

Article 2 : Augmentation du taux des œuvres sociales

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent à l'article 10.4.3.2.4.1.2 « Activités sociales et culturelles » du Titre 10 « Droit syndical & Institutions représentatives du personnel » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des CSE d'Etablissement est de 0,9% de la masse salariale brute de la société CSF.

Cette disposition sera appliquée à compter du 01 avril 2022.

Article 3 : Augmentation de la Remise sur Achats à titre temporaire pour l'année 2022

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.3 « Remise sur achats » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

A titre temporaire, pour la période du 1^{er} avril au 31 décembre 2022, les salariés relevant du champ d'application de la Convention d'entreprise bénéficieront d'une remise de 12% sur les achats effectués avec une carte PASS

« Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, une remise de 12% est réalisée sur les achats effectués notamment dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, dans les conditions suivantes.

Champ d'application

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

Modalités

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 12%, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

A compter de l'année 2017, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 11 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 320 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages (hors site internet), aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous », ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

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

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.

Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

En effet, la remise sur achats de 12 % ne s'applique pour un même salarié que via une carte, soit la carte PASS, Le salarié détenteur des deux cartes (carte PASS) choisira donc celle avec laquelle il souhaite bénéficier de la remise sur achats auprès du service paie. »

Les dispositions de l'article 2.3.3 de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2021 sont inchangées, ainsi que celles de l'article 41.3 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014.

Cette mesure à durée déterminée, sera applicable à compter du 1er avril 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022

Partie 3 : MESURES CATEGORIELLES

Article 1 : Passage du niveau 1 au niveau 2A

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.6 intitulé « Passage du niveau 1 au niveau 2A ». Elles complètent l'article 1.1.2 « Classification spécifique » du Titre 1 « Rémunérations et Epargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ajouter un article 6.6 à l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014. Cet article sera rédigé comme suit :

A compter du 01 avril 2022, la Direction proposera aux **collaborateurs niveau 1 un passage vers le niveau 2A.**

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille de salaire CSF.

Article 2 : Création niveau 2C

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.7 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^{er} septembre 2021.

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ajouter un article 6.7 à l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014. Cet article sera rédigé comme suit :

A compter du 01 avril 2022, afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 2C.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés de niveau 2B à partir de 20 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille de salaire CSF.

Article 3 : Création niveau 6C

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.8 intitulé « Création d'un niveau 6C ». Elles complètent l'article 1.1.2 « Classification spécifique » du Titre 1 « Rémunérations et Epargne salariale » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

Les Parties au présent protocole d'accord conviennent d'ajouter un article 6.8 à l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014. Cet article sera rédigé comme suit : A compter du 01 avril 2022, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 6C.

Un collaborateur de niveau 6 par magasin dont la structure d'encadrement ne comporterait pas de cadres en dehors du Directeur/Directrice, se verra proposer l'accès au niveau 6C.

A compter du 01 avril 2022, les salariés de la Société CSF concernés se verront proposer une revalorisation de leur salaire, si leur salaire est inférieur aux minima de la grille de salaire correspondant au niveau 6C.

Article 4 : Revalorisation pour les Agents de maitrise et Cadres de la majoration du travail régulier du dimanche

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles des alinéas 2 et 3 de la partie relative au « Travail régulier du dimanche » de l'article 5.1.7 du Titre 5 « Durée et Organisation du travail » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

Les parties conviennent de revaloriser à compter du 01 avril 2022 le montant de la majoration en cas de travail régulier du dimanche.

En conséquence, les alinéas 2 et 3 de la partie relative au « Travail régulier du dimanche » de l'article 25 du statut collectif de CSF du mai 2014, sont désormais rédigés comme suit :

« Les agents de maitrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 100 euros bruts par dimanche travaillé.

Enfin pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixé forfaitairement à 100 euros bruts par dimanche travaillé à compter du 01 avril 2022».

Article 5 : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties au présent protocole d'accord conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 100 000 euros bruts pour l'année 2022.

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

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

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera présenté à la Commission Egalité Professionnelle du CSE Central de la Société CSF qui se tiendra sur l'année 2022, ainsi qu'au CSE Central.

Partie 4 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE

Article unique : Le Fonds de solidarité

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.7.6 « Montant du budget » du Titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1^{er} septembre 2021.

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 2022 est de 200 000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. 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 2022, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle... »

Par ailleurs, une enveloppe supplémentaire de 30 000 € pourrait être octroyée si le budget principal de 160 000 € venait à être intégralement consommé avant l'échéance de l'exercice.

Les parties au présent accord prévoient qu'un dossier qui aurait été écarté par la Commission du fonds de solidarité faute de remplir les critères d'éligibilité, ne pourra, pour un même motif, être réétudié ultérieurement.

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 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et prise d'effet

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

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

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

Article 2 : Clause de revoyure

En cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, à fin juin 2022, par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, les parties s'engagent à se revoir au début du mois de septembre.

Article 3 : Révision

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

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

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

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant adopté dans les conditions prévues par la loi.

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

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

Article 4 : Adhésion

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

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

Article 5 : Dénonciation

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

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

Article 6 : Dépôt et publicité

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

Le présent accord sera déposé :

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

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

Fait à Massy, le

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE

Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Monsieur Michel COUPEY

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

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

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

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