

LE CONT- RAIRE DE SEUL AU MONDE

Seul au monde ? C'est le sentiment que chacun éprouve quand il s'agit de préparer l'avenir, protéger ses proches, anticiper les risques de la vie. Le contraire de seul au monde, c'est la promesse que nous vous faisons. Vous accompagner tout au long de votre vie et pour tous vos besoins en prévoyance, santé, épargne et retraite afin de vous apporter le soutien et la sérénité que vous attendez. Contactez-nous au 09 74 50 1234 (appel non surtaxé). Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.ag2rlamondiale.fr



**Toi + Moi + Vous
Mobilisons nous !
Nous défendrons
nos droits**



Cher(e) collègue,

**Cette brochure, c'est notre première rencontre.
Tu y trouveras certains de tes droits dans l'entreprise AUCHAN.
Tu découvriras que FO est toujours à tes côtés.**

Dans l'entreprise AUCHAN, les militants Force Ouvrière se réfèrent aux Accords d'Entreprise, à la Convention collective N°3305 et au nouveau code du travail pour répondre à vos questions et défendre les intérêts de tous les salariés.

**FORCE OUVRIERE : INFORMATION POUR TOUS ET ACTIONS COLLECTIVES
POUR QUE ACCORDS ET DROITS DU TRAVAIL SOIENT RESPECTES.**

**Tu n'es pas Syndiqué(e) ?
Tu reconnais l'action du syndicat pour faire valoir tes droits, négocier et agir.**

**REJOINS-NOUS !
Ensemble et en toute liberté, nous ferons progresser les salaires et les conditions
de travail**

A FORCE OUVRIERE, chaque adhérent à un droit de parole et chaque décision est prise en toute démocratie.
N'hésite pas à nous contacter,

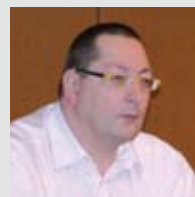
**PRES DE TOI IL Y A TOUJOURS UN MILITANT F.O. AUCHAN SUR TON SITE,
DANS TA REGION, PARTOUT...**



Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général de la Confédération FO



Christian CRETIER
FGTA-FO Secrétaire Fédéral
01.40.52.85.10



Pascal SAEYVOET
Délégué Syndical Central Auchan
06.60.49.42.44

FO Auchan - 31, rue Marc Sangnier - 62420 Billy-Montmagny - Tel. : 06 60 49 42 44

Direction de publication : Christian CRETIER
Direction de la rédaction : Pascal SAEYVOET - Comité de rédaction : Christian CRETIER, Pascal SAEYVOET, Francis PEROIS, Christian ROY

	Préface	2
	Sommaire	3
	Instances Représentatives du Personnel	4
	Comité Central d'Entreprise	5
	Le contrat de travail	6
	Séquences de travail	7
	Aménagement du temps de travail	8
	Grilles des salaires	9
	Rémunération variable	10
	Les Congés Payés	11
	Avantages	12
	Avantages autorisés pour événements familiaux	13
	Jours enfant malade	14
	Complément de salaire	15
	Avantages sociaux	16
	1 % Logement	17
	La formation professionnelle continue	17
	Les seniors	18
	Bulletin d'adhésion	19



Instances Représentatives du Personnel



COMITE D'ETABLISSEMENT

Les membres du Comité d'Etablissement sont élus pour 4 ans. Ils se réunissent une fois par mois avec la direction. Leur rôle est consultatif sur les problèmes économiques et sociaux. Exemple : l'emploi, les résultats de l'entreprise, formation, etc...



Gestion des œuvres sociales :

Ils gèrent les œuvres sociales versées par l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille. Exemple : Chèques vacances, arbre de Noël, billetterie, loisirs...

Les organisations syndicales peuvent désigner un Représentant Syndical au Comité d'Etablissement suivant l'application de la loi sur la représentativité syndicale.

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Même rôle que le Comité d'Etablissement mais au niveau de l'entreprise (national). En revanche, il ne perçoit pas d'œuvres sociales.

LOCAL = CE NATIONAL = CCE

DELEGUES DU PERSONNEL



Leur principale mission : présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites : application du Code de travail, de la convention collective et des accords d'entreprise. Ils sont élus pour 4 ans (sauf accord) et se réunissent une fois par mois avec la direction.

Les élus peuvent inviter le Délégué Syndical de leur Organisation à assister aux réunions.

REPRESENTANTS CHSCT

Les représentants au CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) sont désignés pour 2 ans par les membres élus titulaires du Comité d'Etablissement et des délégués du personnel.

Le CHSCT est l'organe le plus efficace et le plus utile pour les salariés et l'entreprise. Les représentants sont en relation permanente avec le médecin du travail, l'inspection du travail ainsi qu'avec les agents contrôleurs de la CRAM.

Leur mission est de contribuer à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ; proposer des actions de prévention afin d'éviter les accidents de travail ou les maladies professionnelles.



La direction, les membres du CHSCT, la Médecine du Travail, la CRAM, l'Inspection du Travail, la Sécurité et les Représentants Syndicaux se réunissent une fois par trimestre.



N'HESITE PAS A CONTACTER LES ELUS FORCE OUVRIERE



Comité Central d'Entreprise



Pascal Saeyvoet
Représentant Syndical
06 60 49 42 44



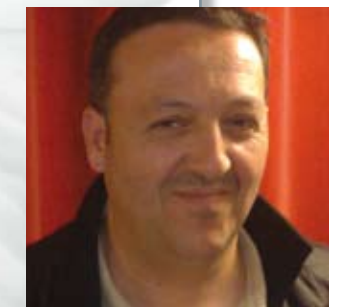
Sylvie Collet
SEMECOURT
06 81 10 83 07



Odile Latron
LE PONTET
06 88 46 59 52



Christian Roy
Logistique ST PIERRE DES CORPS
06 19 82 39 28



Franck Dumoulin
PERPIGNAN
06 70 72 19 86



Raymond Vendeville
NOYELLES GODAULT
06 28 38 19 77



Francis Perois
PEROLS
06 61 43 52 69

**Rôle consultatif sur l'économique et le social de l'entreprise
LOCAL = CE / NATIONAL = CCE**



Le contrat de travail



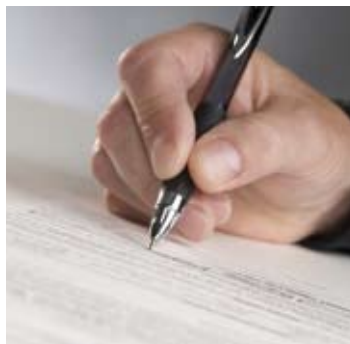
Avant toute signature, tu peux apporter des modifications à ton contrat.
Après il est trop tard ; **alors, prends le temps de le lire attentivement.**

Deux sortes de contrats sont proposés dans l'entreprise :

- **C.D.I.** Contrat à Durée Indéterminée
 - **C.D.D.** Contrat à Durée Déterminée
- Auxquels s'ajoute le "Contrat Etudiant" : réservé comme son nom l'indique, à des étudiants.

OBLIGATION D'ECRIRE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- La nature du contrat (CDI ou CDD)
- L'identité des parties
- La fonction exercée et le niveau de classification
- Le lieu de travail où doit-être accomplie la tâche
- La date de prise de la fonction
- La rémunération
- La durée de la période d'essai
- La durée du travail



On peut y ajouter les horaires de travail ou tout autre élément non obligatoire mais qui semble nécessaire.

Toute modification de ton contrat de travail fera l'objet d'un avenant obligatoirement signé des deux parties, numéroté. Tu en recevras une copie. Il peut prévoir une période d'essai.

En cas de non signature de ce type d'avenant tu peux t'exposer à un licenciement.
Au plus vite, préviens un délégué FORCE OUVRIERE.

LES TEMPS PARTIELS

Pas de contrat inférieur à 30 heures (Hors Temps de Pause), **sauf accord du salarié.**



Les heures complémentaires ne peuvent représenter plus de 1/3 du contrat sans pour autant atteindre 35 heures.

Ton horaire contractuel peut-être modifié, si durant 12 semaines consécutives, tu as effectué - en continu - plus de 2 heures par semaine. De ce fait, c'est ton contrat de travail qui se trouve amélioré.

Les salariés à temps partiel peuvent demander le passage à temps complet par courrier RAR. Ils deviennent ainsi prioritaires si un emploi à temps complet se libère dans leur rayon.

Un délégué FORCE OUVRIERE peut t'aider à rédiger ce courrier.

LA POLY ACTIVITE

C'est l'exercice d'une activité permanente sur deux postes différents. Dans ce cas, le salarié signe un avenant définissant la fonction dans chacun des postes ainsi que la répartition des horaires. Ceci peut faire l'objet d'une période d'essai.

Le recours à la poly activité permet au salarié à temps partiel d'augmenter son contrat horaire jusqu'à un passage à temps complet.

Un bilan annuel est réalisé avec le salarié afin de vérifier le bon fonctionnement et recueillir ses attentes.

Un délégué FO peut te donner des informations.

LES ARCHIVES DU BUREAU DU PERSONNEL

Toutes les embauches sont consignées dans un registre du personnel. Il doit être à disposition de l'inspection du travail. Tu peux, sur simple demande, consulter ton dossier personnel. Tu y trouveras ton contrat de travail, d'éventuels avenants, tous les échanges de courriers, sanctions, arrêt maladie, justificatifs relatifs au changement de situation familiale, etc...

Un délégué F.O. peut t'accompagner pour consulter ton dossier, si tu rencontres un problème d'accès.



Séquences de travail



TRAVAIL DE NUIT

Est considéré comme travail de nuit : tout travail réalisé entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit : tout salarié qui accomplit soit au moins deux fois par semaine, 3 heures, soit 270 heures dans ce créneau horaire.

Dès lors un **repos compensateur** est attribué suivant un nombre d'heures effectuées sur l'année :

- entre 270 et 499 Heures/an : 1 jour
- entre 500 et 799 Heures/an : 2 jours
- entre 800 et 1 299 Heures/an : 3 jours
- plus de 1 300 Heures/an : 4 jours



Toute heure de nuit donne droit à majoration :

- tranche horaire 5 H - 6 H et 21 H - 22 H : 5 %
- pour la tranche 22 h - 5 H :
 - travail habituel : 20 %
 - travail occasionnel : 30 %
- tout travail occasionnel demandé par l'employeur **moins de 24 h à l'avance** : 60 %



TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Il doit être basé sur le volontariat. L'employeur doit recueillir tes souhaits de positionnement sur l'année à l'occasion des ouvertures exceptionnelles. Tu **restes décisionnaire de ton choix de travailler ou non** et tu n'as pas à te justifier.

Rémunération :

- Dimanche : 150 %
- Férié : 150 % ou récupérable (heure pour heure) au choix du salarié.

FORCE OUVRIERE revendique la réduction du nombre des ouvertures exceptionnelles



JOURNEE DE SOLIDARITE : JDS



Instaurée après la canicule de 2003, la journée dite de solidarité, initialement fixée le lundi de Pentecôte, est une journée de travail pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Si le but est généreux, le moyen de l'atteindre a de suite été dénoncé par FO.

Motif : la solidarité s'impose exclusivement aux salariés et remet en cause les 35 heures.

Cette journée doit être planifiée en début d'année, en concertation avec le salarié. Elle peut s'effectuer en journée entière ou demi-journée (hors semaine de modulation).

Pour les salariés à **temps complet**, elle est de **7 heures** et pour les temps partiels, **1/5^{ème} du contrat de travail.**



Aménagement du temps de travail



L'ORGANISATION

Les horaires de travail doivent être répartis sur 5 jours maximum sauf sur demande expresse du salarié (répartition sur 6 jours sans coupure).
Affichage : 15 jours à l'avance depuis que la direction a imposé la modulation.

Amplitude à respecter :

- 12 heures de repos entre la fin de poste et la reprise du travail
- durée du travail effectif : 10 heures maximum par jour hors pause (8 heures en caisse)

Exception pour les inventaires, jusqu'à 12 heures de travail.



Le nombre maximum de **nocturnes** (travail après 20 heures) est fixé à 3 maximum par semaine pour l'ensemble du personnel.

A l'exception des horaires "journée" (coupure de 3 heures maximum entre 11 et 15 heures), l'horaire coupé est exceptionnel et dans ce cas, la coupure s'en trouve limitée à 2 heures quand les horaires sont répartis sur 5 jours.

Aucune séquence de travail ne peut être inférieure à 3 heures.

Chaque membre du personnel (temps complet et partiel) **travaillant sur 5 jours** bénéficie de **11 repos de 48 heures** par an (13 pour les seniors de + de 55 ans).

Le week-end : **35 heures de repos consécutif** entre le dernier pointage et le retour au travail.

Exemple : horaire fin de semaine = samedi 22 heures ; reprise = lundi pas avant 9 heures.

LA MODULATION

L'entreprise a choisi une organisation de travail annualisée appelée "**modulation**". Ceci permet d'éviter les heures supplémentaires par des programmations de semaines hautes (**40 heures maximum**) en période de forte activité et de baisser l'horaire hebdomadaire (**30 heures minimum**) lorsque l'activité diminue.

La modulation s'établit annuellement, en concertation avec les salariés, mais peut-être modifiée un mois avant son application.

Les **plans de modulation doivent être communiqués et présentés au Comité d'Etablissement.**

Les horaires sont affichés 15 jours à l'avance.

LES PAUSES



Le temps de pause est égal à **3 minutes payées par heure de travail** (5 % du temps de travail).

Le salarié **n'est plus sous la subordination de l'employeur**, il vaque librement à ses occupations après pointage.

Exemple : on ne peut t'imposer de garder le téléphone de l'entreprise pendant la pause.

La pause doit être donnée par l'employeur, si possible au milieu de la séquence de travail.

Une séquence de **8 heures de travail effectif** donne droit à une **pause payée d'1/2 heure.**

L'HEURE EST VENUE DE FAIRE RESPECTER NOS DROITS ET D'EN ACQUÉRIR D'AUTRES !



Grilles des salaires



TEMPS COMPLET 151,67 Heures (pauses incluses) au 01/01/2010



NIVEAUX	Au 1 ^{er} Avril 2010		Au 1 ^{er} Septembre 2010	
	Taux horaire Auchan (pause incluse)	Forfait Auchan mensuel pour 151H67 (pause incluse)	Taux horaire Auchan (pause incluse)	Forfait Auchan mensuel pour 151H67 (pause incluse)
1A	9,36 €	1419,63 €	9,43 €	1430,25 €
1B	9,36 €	1419,63 €	9,43 €	1430,25 €
1C	9,64 €	1462,10 €	9,71 €	1472,72 €
1D	9,92 €	1504,57 €	10,00 €	1516,72 €
2A	9,36 €	1419,63 €	9,43 €	1430,25 €
2B	9,48 €	1437,83 €	9,55 €	1448,45 €
2C	9,76 €	1480,30 €	9,84 €	1492,43 €
2D	10,05 €	1524,28 €	10,12 €	1534,90 €
3A	9,36 €	1419,63 €	9,43 €	1430,25 €
3B	10,02 €	1519,73 €	10,09 €	1530,35 €
3C	10,33 €	1566,75 €	10,41 €	1578,88 €
3D	10,63 €	1612,25 €	10,71 €	1624,39 €
4A	9,99 €	1515,18 €	10,06 €	1525,80 €
4B	10,80 €	1638,04 €	10,88 €	1650,17 €
4C	11,13 €	1688,09 €	11,21 €	1700,22 €
4D	11,45 €	1736,62 €	11,53 €	1748,76 €

LES CLASSIFICATIONS

La classification est attribuée suivant la filière métier, le poste occupé, les responsabilités. Pour le Collège Employé elle comprend 4 niveaux.

Chaque niveau comprend **4 échelons** :

- **A** débutant
- **B** en responsabilité
- **C** confirmé
- **D** excellence professionnelle

Le passage de l'échelon **A** vers **B** est automatique avec l'ancienneté.

Niveaux 1 et 2 : 6 mois d'ancienneté pour passer de l'échelon **A** au **B**

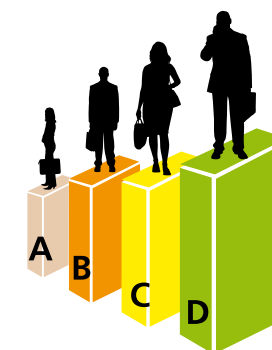
Niveau 3 : 1 an d'ancienneté pour passer de l'échelon **A** au **B**

Niveau 4 : 2 ans d'ancienneté pour passer de l'échelon **A** au **B**

L'échelon **C** s'obtient par l'entretien GDI. Pour y accéder, il faut totaliser au minimum 30 points durant deux années consécutives.

L'échelon **D** s'obtient sur proposition managériale, suite à un entretien formalisé. Il faut cependant avoir obtenu l'échelon **C** depuis au moins 2 ans.

Le nouvel embauché au poste d'employé libre service est promu automatiquement au niveau 2 à l'issue de 2 années de présence.





Rémunération variable



GDI : GESTION DU DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL



Après 2 ans de présence, tu auras un entretien une fois par an avec ton supérieur pour évaluer la tenue de tes fonctions dans ton métier. Tu peux te voir attribuer une prime d'un montant progressif représentant au maximum 70% d'un mois de salaire (sauf SAV). Cette prime est versée en deux fois.

Ton supérieur hiérarchique doit t'indiquer la date de l'entretien, te remettre des documents de préparation et ce, au minimum 15 jours avant.

L'entretien est basé sur une grille d'évaluation unique comprenant 12 critères notés sur 4 points.

L'accès à la prime est fixé à un seuil minimum de

24 points (22 points pour les 2 premières années).

Le montant de cette prime est attribué suivant un barème des points obtenus.

Des axes de progrès peuvent être fixés et un plan de formation ou d'accompagnement peut être élaboré à la suite de l'évaluation.

Si tu rencontres un problème sur le sujet, tu peux contacter un délégué Force Ouvrière :

tous les problèmes individuels peuvent-être évoqués en réunion mensuelle des délégués du personnel.

PRIME ANNUELLE

Le montant de cette prime est égale à 100 % du salaire brut de novembre.

Elle est versée en deux fois, acompte fin juin, solde fin novembre.

Elle subit un abattement de 1/365^{ème} par jour d'absence, maladie (hors hospitalisation et accident du travail).

FO revendique un véritable 13^{ème} mois et non une prime annuelle.



INTERESSEMENT : Prime de Progrès

Cette prime est attribuée trimestriellement (non civil) suivant les résultats économiques du magasin et de la société. Si tu la verses sur un Plan d'Épargne proposé par l'entreprise, elle sera bloquée pendant 5 années mais devient non imposable.

PARTICIPATION

Une fois par an, en fonction des résultats de l'entreprise, une prime de participation peut être attribuée à l'ensemble des salariés. Cette prime est bloquée, au choix du salarié sur l'un des 4 comptes Epargne, pour une durée de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé : mariage, divorce, arrivée d'un 3ème enfant, accord gouvernemental, etc...).

Disposant d'un accord dérogatoire dans l'entreprise, tu pourras percevoir la partie légale de cette prime immédiatement, la partie supplémentaire étant forcément bloquée. Attention, la partie perçue entre dans le Revenu Imposable et peut réduire ou supprimer des aides.

**POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS
LES DÉLÉGUÉS FORCE OUVRIÈRE SONT À TA DISPOSITION**



Les congés payés



LA DUREE



La durée des congés payés annuels est fixée à **5 semaines pour une année travaillée, soit 2,5 jours par mois de travail effectif. Les absences maladie sont considérées comme travail effectif, dans la limite de 2 mois durant la période de référence.**

La période de référence pour l'acquisition des congés : 1^{er} Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours.

Un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs

doit être accordé durant la période légale, ou Congés d'été.

Attention, si un férié est inclus dans ta période de C.P., il n'est pas compté en jour ouvrable.

FRACTIONNEMENT DES CONGES

2 jours supplémentaires de congés sont accordés si ton solde est d'au moins 6 jours sur les 24 jours de congés d'été.

1 jour supplémentaire pour un solde compris entre 3 et 5 jours.

Attention ces jours supplémentaires ne sont pas notés dans ton compteur CP ; notre accord d'entreprise prévoit juste une info sur le bulletin de salaire de Décembre.

Période légale d'été : 1^{er} Mai - 31 Octobre. (hors 5^{ème} semaine)

CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

En jours ouvrés :

- 1 jour après 5 ans
- 2 jours après 10 ans
- 3 jours après 15 ans

ORDRE DE DEPART EN CONGES

Il est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage **au plus tard le 1^{er} février pour les congés d'été et avant le 1er octobre pour les congés d'hiver.**

L'ordre de départ sera établi en tenant compte - si possible - des souhaits exprimés et des situations de famille. L'employeur s'efforcera de favoriser le départ à la même date des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Exemple : couple travaillant dans l'entreprise.

BILLET DE CONGES ANNUELS : SNCF

Il faut simplement remplir un formulaire SNCF, le faire signer ou tamponner par le Service du Personnel pour bénéficier d'une remise de **25%** sur l'achat de billets de train (50% si tu paies avec des chèques vacances).

La réduction s'applique à toute ta famille qui voyage avec toi.



AVEC FORCE OUVRIÈRE, TOUJOURS SUR LES BONS RAILS !



Avantages



MEDAILLE DU TRAVAIL

Pour récompenser l'ancienneté dans l'entreprise, AUCHAN attribue une gratification sous forme d'un bon d'Achat à ceux qui demandent la médaille du travail :

Argent pour 20 ans :	75 euros
Vermeil pour 30 ans :	100 euros
Or pour 35 ans :	200 euros
Grand Or pour 40 ans :	300 euros



Le salarié doit retirer une demande en mairie et doit la déposer avant :

- Le 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet
- Le 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier

L'entreprise s'engage à payer la médaille aux salariés qui en font la demande (hors médaille en métal massif).

FORCE OUVRIERE demande le rétablissement de la prime d'ancienneté supprimée en 1999.

RISTOURNE SUR ACHATS : - 10 %



Une remise de 10 % sur achats est accordée au personnel CDI après 1 mois de présence et aux CDD après 3 mois d'activité.

Tous les membres de ta famille vivant sous ton toit en bénéficient.

Cet avantage est perdu en cas de suspension de contrat.

Chaque mois, avec ton bulletin de salaire, tu reçois un relevé récapitulant tes achats et ta remise.

Des questions ?

Un délégué FORCE OUVRIERE t'expliquera la démarche pour obtenir ta carte Accord.

10% HORS carburant, billetterie, carte cadeaux, listes évènements...

COMITE D'ENTRAIDE FAMILIAL

Versement d'une allocation aux salariés AUCHAN qui en font la demande, si le conjoint ne travaille pas ou ne dépasse pas en revenus trimestriels : 4 025 euros net imposable.

- **Allocation jeunes ménages** pour les couples sans enfant durant les deux premières années de mariage ; elle est supprimée dès la première naissance.
- **Allocation famille ou personne seule ayant des enfants à charge** suivant un barème progressif en rapport de l'âge de l'enfant, plus l'enfant est âgé, plus l'allocation est importante (maximum 25 ans pour les enfants effectuant des études).
- **Allocation prénatale** attribuée aux couples (suivant revenus du conjoint) ou femmes seules : l'allocation est versée durant 7 mois à compter du 3^{ème} mois de grossesse. Les barèmes sont consultables au bureau du personnel.

TICKET TRANSPORT

TRANSPORT TRAJET - TRAVAIL : l'entreprise rembourse à hauteur de 50% (temps complet ou temps partiel), les abonnements de transport en commun permettant de se rendre au travail, sur présentation de justificatifs.

FORCE OUVRIERE souhaite que cette participation soit étendue à tous les modes de transport, y compris aux véhicules des salariés.



Absences autorisées pour évènements familiaux



Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

SANS CONDITION D'ANCIENNETE

Mariage du salarié :	4 jours
Naissance ou adoption :	3 jours ouvrés (à prendre dans les 15 jours entourant la naissance)
	11 jours consécutifs pris dans les 4 mois suivant la naissance d'un enfant ou
	18 jours en cas de naissances multiples, financés à 100% par la sécurité sociale
Mariage d'un enfant :	1 jour ouvré
Mariage frère/sœur, beau-frère/belle sœur, père/mère :	le jour du mariage
Décès du conjoint :	1 semaine
Décès d'un enfant :	1 semaine
Décès père/mère, beaux-parents à charge ou non :	3 jours ouvrés
Décès beau-fils/belle-fille :	2 jours ouvrés
Décès grand parent du salarié ou de son conjoint :	1 jour ouvré
Décès frère/sœur :	1 jour ouvré
Décès d'un beau frère ou belle sœur :	1 jour ouvré
Décès petit-enfant :	1 jour ouvré
Décès oncle/tante :	1 jour ouvré
Déménagement pour les besoins de la société :	1 jour ouvré
Maladie ou hospitalisation d'un enfant handicapé à charge de -de 20 ans :	1 jour ouvré



APRES 1 AN D'ANCIENNETE

Mariage du salarié :	1 semaine
Mariage d'un enfant :	2 jours ouvrés
Mariage frère/sœur :	1 jour ouvré
Baptême, communion solennelle d'un enfant :	1 jour ouvré
Déménagement pour raisons personnelles :	1 jour par an
Hospitalisation du conjoint en vue d'une intervention chirurgicale :	1 jour ouvré



Ces dispositions sont également applicables au personnel produisant un certificat de concubinage/pacs. Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue sur salaire.

Lorsqu'il y a déplacement **un délai supplémentaire** pourra être accordé mais **avec récupération**.

**CES LIGNES SONT ISSUES DES ACCORDS D'ENTREPRISE
LES ELUS FORCE OUVRIERE LES CONNAISSENT,
N'HESITE PAS À LES CONTACTER**



Jours enfant malade



Sur présentation d'un certificat médical attestant la présence nécessaire de la mère ou du père salarié auprès de l'enfant.

APRES 1 AN DE PRESENCE

Maladie d'un enfant de moins de 16 ans
Payés à 90%

- 6 jours ouvrables par an pour 1 enfant
- 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants
- 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants

Pour les salariés de moins d'un an de présence, l'autorisation d'absence est non rémunérée.



APRES 6 MOIS DE PRESENCE

Enfant hospitalisé de moins de 16 ans
Payés à 100%

- 6 jours ouvrables par an pour 1 enfant
- 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants
- 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants

Les congés "Enfant hospitalisé" se cumulent avec les congés "Enfant malade".



Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à condition que le (la) salarié(e) intéressé(e) effectue au cours de la journée considérée au moins une partie du travail qu'il (elle) aurait normalement prestée.

ABSENCES AUTORISEES FUTURES MAMANS

- **1/4 d'heure** par jour dès le 5^{ème} mois de grossesse
- **1/2 heure** par jour au début du 6^{ème} mois de grossesse ou 30 heures légales, au prorata de l'horaire des 6 derniers mois pour les temps partiels.

Des aménagements horaires pourront être mis en place, sur demande de la future maman auprès de son responsable hiérarchique.

Les visites prénatales obligatoires peuvent être prises sur le temps de travail, elles sont rémunérées.



Complément de salaire



Pour bénéficier du complément de salaire, il faut 6 mois d'ancienneté.
Pour toute absence, fournir à l'employeur un certificat médical dans les 3 jours.

ARRET MALADIE INFERIEUR A 4 JOURS

Si vous n'avez pas été absent au cours des 12 derniers mois de date à date, à la veille de l'arrêt considéré : **Aucune perte de salaire, le délai de carence est payé par l'entreprise.**

ARRET MALADIE SUPERIEUR A 4 JOURS

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| • 6 mois et moins d'1 an | 1 mois à 100% |
| • 1 an et moins de 3 ans | 2 mois à 100% |
| • 3 ans et moins de 5 ans | 3 mois à 100% |
| • 5 ans et moins de 10 ans | 4 mois à 100% |
| • 10 ans et moins de 20 ans | 5 mois à 100% |
| • Plus de 20 ans | 6 mois à 100% |



ARRET ACCIDENT DU TRAVAIL

Complément de salaire pendant 2 mois sans condition d'ancienneté

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| • moins d'1 an | 2 mois à 100% |
| • 1 an et moins de 3 ans | 3 mois à 100% |
| • 3 ans et moins de 5 ans | 4 mois à 100% |
| • 5 ans et moins de 10 ans | 5 mois à 100% |
| • 10 ans et moins de 20 ans | 6 mois à 100% |
| • Plus de 20 ans | 7 mois à 100% |

DELAJ DE CARENCE



3 jours **non payés, ni par la sécurité sociale, ni par l'employeur, sauf :**

- En cas d'hospitalisation (le salarié doit avoir passé une nuit à l'hôpital précédée ou suivie d'un arrêt de travail)
- En cas d'arrêt de plus de 59 jours
- Si le salarié a eu moins de 15 jours d'arrêt dans la période de référence des 12 mois précédents.

ATTENTION : pour les arrêts de plus de 90 jours (sans interruption) ou avant la fin de vos droits au complément de salaire, prendre contact avec l'organisme de prévoyance via le bureau du personnel.

LA PREVOYANCE PREND LE RELAIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES ELUS FORCE OUVRIERE SONT LA POUR T'EN EXPLIQUER LES REGLES DE FONCTIONNEMENT



Avantages sociaux



MUTUELLE

AUCHAN a mis en place un régime obligatoire de frais de santé pour ses salariés. Il s'appelle **EQUILIBRE** et offre un minimum de garanties pour les besoins de soins courants.

Mais il y a des options facultatives :

AVANTAGE MODERE – AVANTAGE – CONFORT

Suivant ta situation familiale, dans chaque régime existe une cotisation différente (Solo, Duo, Famille).

L'entreprise prend en charge une partie de la cotisation mensuellement.

Seul le régime Equilibre est obligatoire.

Si tu souhaites un régime supérieur, mieux adapté à ta situation, un formulaire est à ta disposition au bureau du personnel.



**POUR PLUS D'EXPLICATIONS,
CONTACTE TON DELEGUE FORCE OUVRIERE**

PREVOYANCE

L'entreprise a mis en place un régime de prévoyance obligatoire pour ses salariés, différents selon les annexes. Il couvre 3 types de risques : Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité et Décès.

En **I.T.T.**, après la période de complément de salaire par l'entreprise, **c'est ce régime de prévoyance qui prend le relais.**

En **invalidité permanente** (3 niveaux d'invalidité) une rente est versée, qui vient s'ajouter à la pension versée par la sécurité sociale.

En cas de **décès**, un capital est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié. Une **Rente Education** est allouée au profit des enfants à charge du salarié. La valeur de celle-ci varie en fonction de l'âge des enfants.

Allocation Obsèques :

En cas du décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge de moins de 12 ans, une allocation égale à 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée dans la limite des frais funéraires engagés.

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE



Il existe aussi un régime de retraite complémentaire auquel nous cotisons.

Le versement du montant de cette retraite **se cumule** avec l'allocation de la retraite de base. Un relevé annuel récapitule l'acquisition des points de l'année et le cumul (en fonction des années de cotisation). Le régime ARRCO gère les salariés du secteur privé. L'AGIRC complète l'ARRCO pour l'encadrement.

Au départ en retraite totale, le nombre de points acquis est multiplié par la valeur du point, ce qui définit le montant annuel de la retraite complémentaire.

Tu trouveras sur chaque sujet, des informations dans ton Bulletin Social Individuel.

UNE QUESTION ?

LES ELUS FORCE OUVRIERE SONT LA !



1% logement



A chaque besoin, une solution proposée par le **1 % Logement**.

Des **prêts adaptés**, des **conseils d'experts**, des **aides à la recherche** (parc public/privé), des **garanties pour Vous**.

Vos élus FORCE OUVRIERE participent à la Commission Logement. Ils sont là pour vous guider dans toutes ces démarches.



La formation professionnelle continue

FORCE OUVRIERE est moteur dans ce domaine au niveau national dans notre branche. Les métiers évoluent, de nouvelles qualifications et technologies apparaissent dans notre environnement du travail, seule la formation nous permet de faire face.

BILAN DE COMPETENCES

Il permet au salarié d'évaluer ses compétences et ses aptitudes professionnelles, ce qui facilitera l'élaboration d'un projet professionnel ou une réorientation.

Tout salarié a droit à un congé de 24 Heures après cinq ans d'activité professionnelle, dont douze mois à AUCHAN ou dès l'âge de 45 ans.

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : DIF

FO n'est pas signataire de l'accord d'entreprise AUCHAN malgré une forte participation durant les négociations. Le DIF permet au salarié à temps plein de cumuler 20 Heures par an durant 6 ans jusqu'à obtenir un compteur à 120 Heures et pouvoir bénéficier d'une formation de son choix.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata du contrat de travail et l'accès à 120 Heures se réalise sans limite de temps.

Le DIF pour les CDD est calculé à partir de 4 mois de travail.

L'accord AUCHAN prévoit l'utilisation de ce DIF pour différentes formations : offre élargie proposée par l'entreprise, formations en dehors de l'entreprise, hors temps de travail...

Un besoin = Un contact = Un élu FORCE OUVRIERE

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION : CIF



Ce congé de formation te permet de réaliser selon ton choix, une reconversion ou une évolution dans l'emploi.

Le FONGECIF est l'organisme auquel tu dois t'adresser pour t'informer et réaliser ta demande de formation.

Tu dois obtenir de ton employeur une autorisation d'absence en mentionnant les dates du stage, par courrier en Recommandé avec Accusé de Réception, 4 mois avant un stage de plus de 6 mois et 2 mois avant un stage de moins de 6 mois.

Cette formation ne peut-être demandée qu'après 24 mois d'activité dont au moins 12 mois dans l'entreprise. Ta rémunération est maintenue, si elle n'atteint pas 2 fois le SMIC. Au-delà, tu toucheras 90% de ton salaire. Ce congé de formation reste à l'initiative du salarié, pour s'inscrire à une formation pouvant aller jusqu'à une année ou 1 200 Heures fractionnées.

**LES ÉLUS FORCE OUVRIERE SIÈGENT DANS LES COMMISSIONS
FORMATION, TANT AU NATIONAL QU'AU LOCAL.
ILS SAURONT T'ORIENTER ET TE CONSEILLER EN CAS DE BESOIN.**



Signataire de "L'accord Senior", FORCE OUVRIERE vous en rappelle les principales mesures :

THEMES	MESURES	45 ANS ET PLUS	50 ANS ET PLUS	55 ANS ET PLUS
L'Evolution de carrière	<ul style="list-style-type: none"> Le Bilan de Compétences* La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) Un entretien "Seconde partie de carrière" proposé tous les 3 ans afin de permettre d'anticiper et re-dynamiser cette 2^{ème} partie de carrière 	✓	✓	✓
Transmission des savoirs et des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de devenir Tuteur avec pour mission : Accueillir et accompagner les collaborateurs, évaluer l'acquisition de nouvelles compétences Possibilité de Stages sur les thèmes Santé et Bien-être "Nutritis", "Bien dans son dos" et "Prévention des risques liés à l'activité physique" Absence pour bilan de santé gratuit (une fois tous les 5 ans), considérée comme temps de travail effectif et rémunérée dans la limite des 4 heures Rappel : bilan de santé ouvert à tous 	✓	✓	✓
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> Poly activité : élargir les compétences professionnelles, varier les métiers, diminuer la pénibilité sur un même poste Passage Temps Complet à Temps Partiel 13 repos de 48 Heures consécutives 4 semaines de Congés Payés en une seule fois (sauf décembre) Une seule nocturne par semaine Une seule coupure par semaine Aucune implantation de nuit 			✓
Prévention des risques au travail	<ul style="list-style-type: none"> Accès à la formation "Acteur de ma sécurité" afin de devenir soi-même formateur 		✓	✓
La retraite	<ul style="list-style-type: none"> Accès stage pour mieux comprendre le fonctionnement des dispositifs de retraite français et prendre conscience de l'enjeu de la pension perçue à la retraite Améliorer sa pension retraite : <ul style="list-style-type: none"> En restant à Temps Partiel : possible de cotiser sur la base d'un temps plein pendant 5 ans A Temps Complet : possible de réduire son temps de travail en cotisant toujours sur la base d'un temps complet pendant 5 ans 		✓	✓
Aménagement de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> Stage de formation <ul style="list-style-type: none"> 3 ans avant le départ effectif à la retraite, suivre un stage permettant de s'appropriier les informations nécessaires à la préparation Etre sensibilisé aux enjeux de santé et de motivations Retraite progressive <ul style="list-style-type: none"> Passer à Temps Partiel et percevoir une fraction de sa retraite dans les conditions réglementaires 			60 ans

* Dans les conditions légales : 5 ans d'expérience professionnelle dont 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise

NOTRE PREMIERE RENCONTRE SE TERMINE. J'ESPERE QUE TU Y AS TROUVE DE L'INTERET. REJOINS VITE FO EN REMPLISSANT LE BULLETIN D'ADHESION CI-CONTRE !

Adhérer à FORCE OUVRIERE, c'est s'associer à tous ceux qui défendent leurs droits, leur avenir et celui de leurs enfants.

Rien n'est plus grave que de subir les évènements.

Notre invitation :

prendre ta destinée en main, construire ton avenir, exprimer ta volonté, dominer ton futur. Tu te sentiras libre, solidaire et responsable.

BIENVENUE PARMIS NOUS !



Pascal SAEYVOET
Délégué Syndical Central Auchan
06.60.49.42.44
pascal.saeyvoet@wanadoo.fr



FICHE D'ADHESION

NOM : PRENOM :

Site AUCHAN : SERVICE :

ADRESSE PERSONNELLE :

TELEPHONE : ADRESSE MAIL :

REMETS CE BULLETIN A
Ton Délégué FORCE OUVRIERE
Ou à l'Union Départementale F.O. (voir pages jaunes)