

LE GUIDE DU SALARIÉ AUCHAN N°4

Toi + Moi + Vous

Mobilisons-nous !

Nous défendrons

NOS DROITS

Comme toutes les entreprises en France, Auchan évolue dans un contexte très perturbé et de plus en plus différent.

Malgré tout, le groupe Auchan continue de se développer par ouvertures, rachats, tant en France qu'à l'international et ce, dans tous les formats.

Par là-même, des résultats plus que satisfaisants continuent à s'engranger.

Certes, mais à quel prix ?

Dès l'apparition de difficultés, la première règle chez Auchan : jeter un œil sur les frais et plus spécifiquement sur la ligne « frais de personnel ».

Ainsi depuis 2002, plans de transformation, PSE et autres se succèdent et se traduisent par :

- > Mutualisation des services comptables, bureau du personnel, standards, SAV, etc.
- > L'arrivée du toyotisme pour réorganiser le travail de la mise en rayon à la ligne de caisses, détériorant les conditions de travail et robotisant l'homme dans ses tâches quotidiennes.
- > Des changements de statut, voire la suppression de métiers tels que vendeurs en vente d'équipement, population la plus touchée à ce jour.

Le dernier né, PACTE, qui touche pour la première fois AM et cadres avec une prévision de 600 postes en moins à horizon 2016.

Le maître mot pour conduire tous ces projets aux conséquences infernales et importantes notamment sur nos salaires et nos conditions de travail : **Compétitivité**.

Si l'entreprise Auchan a toujours conduit une politique de rémunération (salaire + prime de progrès + participation), le constat sur les 5 dernières années est consternant. En langage entreprise, nous sommes passés de 17 mois de salaire à 14 mois. Une régression inversement proportionnelle aux charges de travail supportées par chacun.

FO, syndicat de la fiche de paye, pense qu'il est grand temps de retrouver une grille de salaires digne de ce nom. Un vrai salaire mensuel, sans surprise où chacun n'aura plus à attendre les effets d'un accord prime de progrès qui ne produit plus, les effets d'un accord de participation de plus en plus fragile et qui s'anémie d'année en année.

Quant à l'impact sur nos conditions de travail et plus globalement sur l'emploi, il suffit de regarder autour de nous pour constater le manque de bras dans les rayons, le non remplacement maladie et congés payés, la file d'attente en ligne de caisse mais aussi des bureaux du personnel qui s'adaptent et ne permettent plus d'obtenir des renseignements au quotidien.

Dans ce contexte difficile, où les accords d'entreprise n'évoluent pas toujours dans le bon sens, devant la politique de précarité menée par l'entreprise, il devient essentiel de renforcer l'information sur **vos droits**. Ce livret, je l'espère, répondra à ces attentes.

En qualité d'organisation syndicale réformiste et responsable, il faut impérativement organiser la résistance face à certaines organisations syndicales prêtes à signer tout et n'importe quoi.

C'est le travail accompli par FO, 2^e organisation syndicale chez Auchan, au travers de ses nombreux délégués de site.

En cette période d'élections, il est important de nous donner ou redonner votre confiance, en votant pour des délégués libres et indépendants.

Il y a ceux qui écrivent « Grâce à Nous... ». Moi, je veux pouvoir dire « Grâce à Vous » car c'est ensemble que nous construisons !



Pascal Saeyvoet,
Délégué syndical central
06 66 67 45 08
pascal.saeyvoet@bbox.fr

Pascal Saeyvoet
Délégué syndical central Force Ouvrière Auchan

FO AUCHAN

Éditorial : page 2
Préface : page 4

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Présentation des IRP : pages 5 et 6
Le Comité central d'entreprise : page 7

LE TRAVAIL

Le contrat de travail : page 8
Séquences de travail : page 9
Aménagement du temps de travail : pages 10 et 11

RÉMUNÉRATION ET CONGÉS

Salaires : page 12
Rémunération variable : 13
Les congés payés : page 14

ABSENCES, MALADIES ET AVANTAGES

Avantages : page 15
Absences autorisées pour événements familiaux : 16
Jours enfant malade : page 17
Complément de salaires : page 18
Avantages sociaux : page 19

FORMATION, LOGEMENT ET SENIORS

La formation professionnelle : page 20
1% logement : page 21
Les seniors : page 22

BULLETIN D'ADHÉSION PAGE 23

FO AUCHAN
DÉFENDONS NOS DROITS



Cher(e) collègue,

Pour certains d'entre vous, ce numéro 4 sera un nouveau rendez-vous avec Force Ouvrière ; pour d'autres, il s'agira d'une première rencontre.

Notre seul souhait : permettre à chacun de trouver au travers de ces quelques pages, des informations utiles et nécessaires au respect de ses droits.

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.

Au cours des derniers mois, beaucoup d'accords ont évolué via la négociation où Force Ouvrière a œuvré sans relâche et a été force de propositions.

Aussi avons-nous décidé de porter à la connaissance de tous les changements apportés.

FORCE OUVRIÈRE : LA FORCE À TES CÔTÉS

Tu n'es pas syndiqué(e), rejoins-nous afin qu'ensemble en toute liberté, nous bâtissons l'avenir !



TU PEUX RETROUVER
TOUTES LES INFOS FO AUCHAN
WWW.FORCEOUVRIERE-AUCHAN.COM

Direction de publication : FGTA-FO

Direction de la rédaction : Pascal Saeyvoet

Comité rédaction : Pascal Saeyvoet - Christian Roy - Francis Perois - Stéphane Castaldi.

FO Auchan - 31 rue Marc Sangnier - 62420 Billy-Montigny - Tél. : 06 66 67 45 08



TOI, MOI, NOUS



LA FORCE QUI NOUS RASSEMBLE

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

Les membres du Comité d'établissement 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, la 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'établissement suivant l'application de la loi sur la représentativité syndicale.

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

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

LOCAL = CE / NATIONAL = CCE

DÉLÉGUÉS 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** et **se réunissent une fois par mois avec la direction.**

Les élus peuvent inviter le Délégué syndical ou un représentant de leur organisation à assister aux réunions.

REPRÉSENTANTS 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'établissement et les délégués du personnel titulaires.

Le CHSCT est l'organe le plus important 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 CARSAT.

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, les maladies professionnelles et tous les risques psychosociaux.

N'hésite pas à **contacter** les élus
FORCE OUVRIÈRE

La direction, les membres du CHSCT, la Médecine du travail, la CARSAT, l'Inspection du travail, la sécurité et les représentants syndicaux **se réunissent obligatoirement une fois par trimestre, et autant de fois que nécessaire.**

NOTRE TRAVAIL = VOTRE VOTE = NOTRE FORCE

MERCI POUR VOTRE CONFIANCE AUX ÉLECTIONS À VENIR

QUI CONFORTERA À 9 LE NOMBRE DE VOS REPRÉSENTANTS FO AU CCE

Les salariés Auchan



Christian Beaune
Aubière
06 74 64 2660
christian.beaune@orange.fr



Aïcha Macna-Dadi
Marne-la-Vallée
06 60 39 04 11
macna.aïcha@neuf.fr



Fred Montay
Centrale
06 89 50 97 49
tonnelier5@aol.com



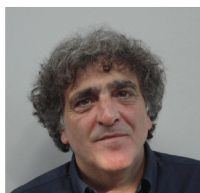
Francis Perois
Perols
06 61 43 52 69
f.perois@infonie.fr



Marie-Josée Baudron
Olivet
06 18 56 02 91
marijose.baudron@wanadoo.fr



Franck Dumoulin
Perpignan
06 70 72 19 86
franck-dumoulin@orange.fr



Christian Roy (Logistique)
St Pierre-des-Corps
06 19 82 39 28
kikifo37@free.fr



Stéphane Castaldi
Représentant syndical
06 17 16 76 27
castaldi.stephane@yahoo.fr



Pascal Saeyvoet,
Délégué syndical central
06 66 67 45 08
pascal.saeyvoet@bbox.fr

Rôle consultatif sur l'économie et le social de l'entreprise

LOCAL = CE / NATIONAL = CCE

Deux sortes de contrats sont proposés dans l'entreprise : **C.D.I.** (Contrat à Durée Indéterminée) et **C.D.D.** (Contrat à Durée Déterminée).

Avant toute signature, tu peux apporter des modifications à ton contrat, après, il sera trop tard. **Après une lecture attentive, si tu as un doute, prends conseil auprès de tes délégués FO.**

OBLIGATION D'ÉCRIRE 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. IL SERA NUMÉROTÉ, SIGNÉ DES DEUX PARTIES ET TU EN RECEVRAS UNE COPIE. IL PEUT AUSSI PRÉVOIR UNE PÉRIODE D'ESSAI (renouvelable).

Refuser de signer un avenant peut t'exposer à un licenciement.

Au plus vite, **préviens** un délégué FORCE OUVRIÈRE !

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 complémentaires par semaine. De ce fait, ton contrat de travail se trouverait amélioré. Les salariés à temps partiel qui demandent le passage à temps complet par courrier RAR deviennent prioritaires pour un emploi à temps complet. Si ton contrat de travail est inférieur ou égal à **24h**, à ta demande tu pourras travailler sur 4 jours.

Un délégué Force Ouvrière peut t'aider à **rédiger** ce courrier

LA POLYACTIVITÉ

Une autre manière de passer à temps complet : le recours à la polyactivité permet au salarié à temps partiel d'augmenter son contrat horaire jusqu'à un passage à temps complet.

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.

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

Un délégué Force Ouvrière 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 Force Ouvrière peut t'accompagner pour **consulter** ton dossier

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 : 1 jour
- > entre 500 et 799 heures : 2 jours
- > entre 800 et 1 299 heures : 3 jours
- > plus de 1 300 heures : 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 FÉRIÉS

FO revendique la **suppression** des ouvertures exceptionnelles

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

Rémunération :

- > **Dimanche : paiement des heures à 150 % (aucune possibilité de récupérer) ;**
- > **Férié : paiement des heures à 150 % ou récupérable à 100 % (au choix du salarié).**

Exemple : 7 heures travaillées = 7 heures de récupération, au choix du salarié.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : 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.

L'accord du 10/04/2013 est venu modifier l'exécution de cette journée.

Elle ne peut plus être planifiée mais s'effectue par l'apport d'heures exécutées au delà du +3h de la micro variation pour atteindre 7 h pour les temps complets.

Pour les temps partiels, toute minute effectuée au delà du contrat vient alimenter le compteur de la JDS jusqu'à atteinte du 1/5^e (ce compteur est à disposition au bureau du personnel).

L'accord sur l'aménagement du temps de travail du 10 avril 2013, **non signé par FO**, qui régit comme vous venez de le voir la JDS, engendre des nouvelles règles qui viennent toucher l'organisation de votre travail dans sa globalité. **La période annuelle de référence est maintenant la même que celle des congés payés, à savoir du 1/06 de l'année N au 31/05 de l'année N+1**

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 : 8 jours à l'avance, porté à 15 si modulation.

AMPLITUDE À RESPECTER :

> **12 heures** de repos entre 2 journées de 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** par semaine pour l'ensemble du personnel sauf demande expresse du salarié.

A l'exception des horaires « journée » (coupure de 2 heures maximum entre 11 H et 15 H), l'horaire coupé est exceptionnel.

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** dont 4 samedi dimanche.

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

Exemple : horaire fin de semaine = samedi 21 heures ; reprise = lundi pas avant 8 heures.

* pour les 55 ans et plus : page 22 du livret «Les seniors».

Le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif dans la mesure où il se fait dans l'entreprise. De fait les badgeages se font avant l'habillage et après le déshabillage.

Les salariés concernés par les astreintes se voient notifier leurs modalités **par avenant au contrat** de travail. Pour tout renseignement contacter un délégué FO.

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)** en période de forte activité, sur 15 semaines maximum pour un total de 100h/an ;

> **de semaines faibles** afin de baisser l'horaire hebdomadaire (**28 heures minimum - 29 heures minimum si travail sur 6 jours**) lorsque l'activité diminue. Cette journée de non travail **doit être accolée** de préférence à la journée de repos, et peut aller jusqu'à 5 jours de non travail (soit une semaine).

La programmation de la modulation s'établit annuellement 3 mois avant la période de référence (1^{er} juin), et en concertation avec les salariés. Elle peut-être modifiée mais en respectant un délai de prévenance (15 jours au moins) afin de respecter son affichage.

Les plans de modulation et leurs modifications doivent être communiqués et présentés au Comité d'établissement.

Contacte un délégué FO pour plus d'infos

LA MICRO-VARIATION

La micro-variation permet de répondre aux imprévus éventuels de nos organisations de travail **des salariés à temps complet**, sans pour autant être planifiée. Elle peut être de -3 h + 3 h maximum par semaine. Au delà du +3h les heures sont des heures supplémentaires.

En début d'année de référence (juin) les salariés sont invités à se positionner sur une micro-variation :

- > -3h /+ 3h : les heures au delà de +3h sont payées systématiquement au mois le mois ;
- > -3h / + 35h : les heures au delà de +3h sont **au choix du salarié** payées, récupérées ou mises dans le PERCO.

En fin de période de référence (31 mai) le compteur, sera remis à zéro sans aucune retenue de salaire s'il est en négatif.

Une question ?

Va voir ton délégué Force Ouvrière !

ANNUALISATION ET TEMPS PARTIEL

C'est la raison essentielle pour laquelle Force Ouvrière n'a pas signé l'accord sur le temps de travail du 10 avril 2013.

En effet cette nouvelle forme d'organisation donne une flexibilité importante des horaires temps partiels (sorte de modulation mais sans limite en semaines basses ou hautes, ni en heures semaines (exemple : si j'ai un horaire 30 h, je pourrais être amené à travailler 10 h, ou 16 h, ou 34 h ou zéro).

Chaque année, dès le mois de mars, on propose à tous les salariés temps partiel de se positionner :

- > **Soit annualisation lissée** : on estime un nombre d'heures annuelles à travailler, et on paye chaque mois le même salaire, quelque soit le nombre d'heures travaillées sur le mois.
- > **Soit annualisation réelle** : on me paye mensuellement ce qui a été véritablement pointé.
- > **Soit temps fixe** : je fais chaque semaine le nombre d'heures correspondant à mon contrat de travail, avec un nombre d'heures défini chaque jour, qui sera reconduit d'une semaine sur l'autre, avec au plus un choix de 2 repos fixes s'alternant d'une semaine à l'autre, incluant le respect des 11 repos 48 h par an.
- > **Soit le système îlots** : je me positionne sur une grille de besoin. Une animatrice d'îlot, en lien avec un manager caisse, valide les engagements qui sont transmis 5 semaines 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 !!!**

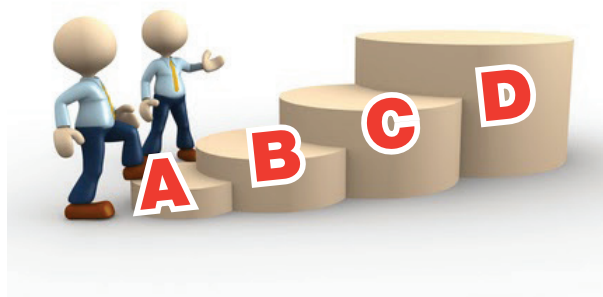
Niveaux et Echelons	1 ^{er} mars 2015	
	AUCHAN TAUX HORAIRE pause incluse	AUCHAN FORFAIT MENSUEL Pour 151 h 67
1A	10.11€	1533.38€
1B	10.15€	1539.45€
1C	10.56€	1601.64€
1D	10.86€	1647.14€
2A	10.11€	1533.38€
2B	10.22€	1550.07€
2C	10.62€	1610.74€
2D	10.93€	1657.75€
3A	10.17€	1542.48€
3B	10.77€	1633.49€
3C	11.20€	1698.70€
3D	11.52€	1747.24€
4A	11.00€	1668.37€
4B	11.61€	1760.89€
4C	12.07€	1830.66€
4D	12.42€	1883.74€

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 42 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.

Nouveau

J'évolue, je garde mon échelon
 (ex : je suis 2C, je passe 3C)

GDI : Gestion du Développement Individuel

Un nouvel accord a été signé en 2013.

Après 6 mois de présence, tu auras ton premier entretien. Ensuite, un entretien annuel avec ton supérieur, pour évaluer la tenue de tes fonctions dans ton métier, te permettra d'accéder aux échelons supérieurs.

De ce fait, l'échelon C est accessible dès 2 ans d'ancienneté (4 auparavant) et le D, dès 4 ans (6 auparavant). Échelons C et D : tu pourras te voir attribuer une prime variable individuelle d'un montant progressif, selon la réalisation d'objectifs (3 maximum) représentant au maximum 100 % d'un mois de salaire de ton échelon. 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'évaluation se réalise sur 12 critères individuels, la cotation est faite à l'aide de « check-lists », l'échelle de cotation comporte 4 degrés.

L'accès à la prime est fixé à un seuil minimum de 36 points. Des axes de progrès, un plan de formation ou d'accompagnement peuvent être élaborés à la suite de l'évaluation.

Des mesures spécifiques (4 points) s'adressent à ceux qui sont reconnus « ressources formatrices ».

Si tu rencontres un problème sur le sujet, tu peux contacter un délégué Force Ouvrière qui siège à la Commission Locale GDI de ton établissement. Tous les problèmes individuels peuvent aussi 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^e par jour d'absence, maladie (hors hospitalisation et accident du travail). **Force Ouvrière revendique un véritable 13^e mois et non plus une prime annuelle, ainsi qu'un 14^e mois.**

INTÉRESSEMENT : 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. **Force Ouvrière par le T4 a obtenu une répartition plus solidaire, et revendique que chacun perçoive le fruit de son investissement.**

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 épargne, pour une durée de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé : mariage, divorce, arrivée d'un 3^e 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 la 1^{ère} fois, Force Ouvrière n'a pas signé cet accord et regrette l'obstination de la direction concernant la répartition « plus tu gagnes, plus tu touches » et revendique la non hiérarchisation de cette distribution.

Pour de plus amples **renseignements**, les délégués FORCE OUVRIÈRE sont à ta disposition

LA DURÉE

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 CP, il n'est pas compté en jour ouvrable.



FRACTIONNEMENT DES CONGÉS

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^e semaine)

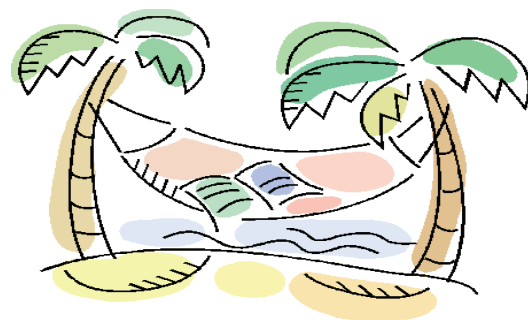
CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES D'ANCIENNETÉ

En jours ouvrés :

1 jour après 5 ans

2 jours après 10 ans

3 jours après 15 ans



ORDRE DE DÉPART EN CONGÉS

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 1^{er} octobre pour les congés d'hiver.**

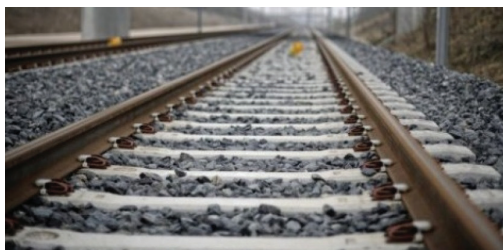
L'ordre de départ sera établi en tenant compte - si possible - des souhaits exprimés et des situations de famille. L'employeur s'efforcera de favoriser le départ à la même date des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Exemple : couple travaillant dans l'entreprise.

L'entreprise accordera automatiquement à tout salarié qui en ferait la demande le samedi de repos lors du départ du congés principal (1^{er} juin au 30 octobre).

BILLET DE CONGÉS 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**

MÉDAILLE 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 €uros

Vermeil pour 30 ans : 100 €uros

Or pour 35 ans : 200 €uros

Grand Or pour 40 ans : 300 €uros



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

RISTOURNE SUR ACHATS

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 récapitulatif tes achats et ta remise.

Des questions ?

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

(10%* hors carburant, billetterie, carte cadeaux, listes événements...)

*Tu conserves ce droit la première année de ton congé parental (accord égalité homme femme).

COMITÉ 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 un plafond fixé annuellement.

- > 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 avec 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 3e mois de grossesse.

TICKET TRANSPORT

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

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



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

SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ

- > 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/beau-frère/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 moins de 20 ans : 1 jour ouvré



APRÈS 1 AN D'ANCIENNETÉ

- > 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

Concubinage ou Pacs ne s'assimilent pas au mariage du salarié

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 élus FORCE OUVRIÈRE les connaissent,
n'hésite pas à les contacter



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

APRÈS 1 AN DE PRÉSENCE

**Maladie d'un enfant 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

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



APRÈS 6 MOIS DE PRÉSENCE

Enfant hospitalisé 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

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 AUTORISÉES FUTURES MAMANS

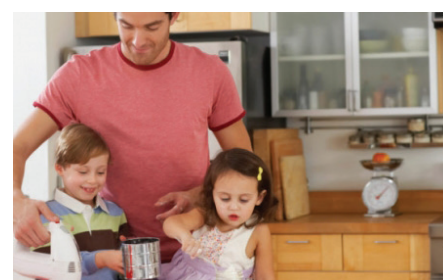
- > **1/4 d'heure** par jour dès le 5^e mois de grossesse
- > **1/2 heure** par jour au début du 6^e mois de grossesse ou 30 heures légales

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.

DU NOUVEAU POUR LES PÈRES

Afin d'encourager l'équité dans la parentalité, les futurs pères pourront solliciter des aménagements d'horaires pour assister aux examens prénataux, à condition de prévenir leur hiérarchie dans un délai raisonnable de 15 jours.



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.

ARRÊT MALADIE INFÉRIEUR À 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.**

ARRÊT MALADIE SUPÉRIEUR À 4 JOURS

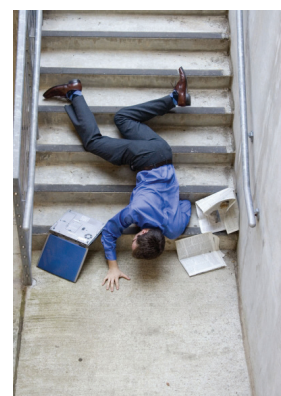
- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| > 6 mois et moins d'1 an | 1 mois à 100% |
| > 1 an et moins de 3 ans | 2 mois à 100% |
| > 3 ans et moins de 5 ans | 3 mois à 100% |
| > 5 ans et moins de 10 ans | 4 mois à 100% |
| > 10 ans et moins de 20 ans | 5 mois à 100% |
| >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



ARRÊT ACCIDENT DU TRAVAIL

Complément de salaire pendant 2 mois sans condition d'ancienneté

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



DÉLAI 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 PRÉVOYANCE PREND LE RELAIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les élus FORCE OUVRIÈRE sont là pour t'en **expliquer** les règles de fonctionnement



Les élus FORCE OUVRIÈRE, très attachés à la protection sociale, se félicitent des avancées obtenues lors des négociations 2012. Forts de leurs propositions, ils obtiennent une amélioration du système Frais de Santé (évolution de garanties sans augmentation de cotisations) et l'harmonisation de la prévoyance : **un seul et même régime pour TOUS.**

MUTUELLE



Auchan a mis en place un régime obligatoire de frais de santé pour ses salariés. Le socle obligatoire appelé PREMIA offre une excellente base de garanties pour les besoins de soins courants (+ 60 % d'améliorations de garanties par rapport au précédent). Il existe aussi des options facultatives au nombre de trois appelées AVANTAGE - CONFORT - CONFORT PLUS. Ces trois options incluent les garanties du régime PREMIA et apportent des améliorations très significatives notamment sur les dépassements d'honoraires, l'optique et le dentaire. Trois types de cotisation en vigueur : Solo, Duo, Famille à choisir au regard de ta situation familiale.

Seul le régime PREMIA est obligatoire.

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

Si tu choisis un régime dit supérieur, à ta situation, un formulaire est à ta disposition au bureau du personnel.

POUR PLUS D'EXPLICATIONS, CONTACTE TON DÉLÉGUÉ FORCE OUVRIÈRE

PRÉVOYANCE

L'entreprise a aussi mis en place un régime de prévoyance obligatoire pour ses salariés.

Un seul et même régime pour tous qui couvre les trois 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 temporaire** est versée au conjoint. Une **rente éducation** est allouée au profit des enfants à charge du salarié, sa valeur varie en fonction de l'âge des enfants.

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

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Une question ?
Les élus FORCE OUVRIÈRE **sont là !**

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.

En 2014 a été mis en place un PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collective) autrement dit un outil retraite de l'épargne salariale ainsi qu'un dispositif de retraite obligatoire par capitalisation pour l'encadrement.

Tu trouveras sur chaque sujet, des informations dans ton bulletin social individuel.

FORCE OUVRIÈRE 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. Une nouvelle réforme interviendra en 2015, nous reviendrons vers vous pour les modifications qui devraient découler du nouveau dispositif.

BILAN DE COMPÉTENCES

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.

LE DIF DEVIENT CPF (Compte Personnel de Formation)

Si la grande réforme de la formation concerne avant tout la répartition de ses fonds, une grande nouveauté voit le jour : Le Compte Personnel de Formation.

Le principe : il peut être ouvert par chacun dès l'âge de 16 ans (15 ans dans le cas d'apprentissage) à partir de janvier 2015 et suit la personne tout au long de sa vie active.

Le CPF fonctionnera sur le même principe de « cumul d'heures » que le DIF. Le compte sera crédité de 24 heures de formation par année de travail (temps complet) les 5 premières années, puis 12 heures de formation, les années suivantes pour un plafond total de 150 heures.

Pour les autres contrats, il y a proratisation.

Les heures de DIF non utilisées à fin décembre 2014 ne seront pas perdues mais transférées dans le CPF.

Enfin et c'est là encore la grande nouveauté : c'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son Compte Personnel de Formation afin de concrétiser son projet de formation.

Un besoin = un contact = **un élu Force Ouvrière**

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : CIF

Ce congé de formation te permet de réaliser à 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 de 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 OUVRIÈRE siègent dans les commissions Formation, tant au niveau national que local. Ils sauront t'orienter et te conseiller en cas de besoin.



CONSTRUIRE, LOUER, DÉMÉNAGER, ACHETER, AGRANDIR...

A chaque besoin, une solution est proposée par le 1% logement.

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

Construire **Accompagner**

Louer

Acheter

Agrandir

Financer

Déménager



Vos élus **Force Ouvrière** participent à la commission logement.
Ils sont là pour vous guider dans toutes ces démarches

Signataire de l'accord « Senior » repris dans l'accord contrat de génération, FORCE OUVRIÈRE vous en rappelle les principales mesures :

THÈMES	MESURES	45 ANS ET PLUS	50 ANS ET PLUS	55 ANS ET PLUS
L'évolution 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^e partie de carrière 	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓
Transmission des savoirs et des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de devenir Tuteur avec pour mission : <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir et accompagner les collaborateurs - évaluer l'acquisition de nouvelles compétences 	✓	✓	✓
La protection de la santé	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de stages sur les thèmes Santé et Bien-être : <ul style="list-style-type: none"> « 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 de 4 heures <p>Rappel : bilan de santé ouvert à tous</p>			✓ ✓ ✓
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> Polyactivité : 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, répartis le samedi et dimanche 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 <p>AMÉLIORER SA PENSION RETRAITE :</p> <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 fin de carrière	<p>STAGE DE FORMATION</p> <ul style="list-style-type: none"> Avant le départ effectif à la retraite, suivre un stage permettant de s'appropriier les informations nécessaires à la préparation de celle-ci. Etre sensibilisé aux enjeux de santé et de motivations (stage sur 2 jours, 2 ans maximum avant le départ à la retraite) <p>RETRAITE PROGRESSIVE</p> <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



FICHE D'ADHÉSION

NOM :

PRÉNOM :

SITE AUCHAN :

SERVICE :

ADRESSE PERSONNELLE :

TÉLÉPHONE :

ADRESSE MAIL :

Bienvenue parmi nous !

ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE,
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
événements.

Notre invitation : prendre ta destinée en
main, construire ton avenir, exprimer ta
volonté, dominer ton futur.

**Tu te sentiras libre, solidaire et
responsable.**

**Remets ce bulletin à ton délégué
FORCE OUVRIÈRE
ou à l'Union départementale F.O.
(voir Pages jaunes)**

Tu peux nous **retrouver** sur
www.forceouvriere-auchan.com

Pascal Saeyvoet
Délégué syndical central Auchan
06 60 49 42 44
pascal.saeyvoet@bbox.fr



**Abattement ou crédit d'impôt sur la cotisation
syndicale à hauteur de 66% de son montant.**

exemple : prix de la carte : 130€
> abattement fiscal ou crédit d'impôt - 85,80€

Découvrez le nouveau site internet fédéral www.fgtafo.fr

FO FGTA
Créateur de progrès social

QUI SOMMES-NOUS ? ESPACE ADHÉRENT ADHÉRER Rechercher

SALAIRES ACCORDS & CONVENTIONS COLLECTIVES FORMATION SYNDICALE OUTILS DE COMMUNICATION JURIDIQUE

Créateur de progrès social

Repères n°38 : Égalité professionnelle

Égalité femmes hommes des avancées sociales

Loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle

Événements

Colloque assistant(e)s maternel(le)s
Le 6 décembre 2014 au Salon des Services à la Personne de Paris (Porte de Versailles).
Pour tout savoir, cliquez ici.

Agriculture Agroalimentaire +
Artisanat Alimentaire +
Services à la personne +
Grande Distribution +
Hôtellerie Restauration +
Coiffure Esthétique +

BOUTIQUE EN LIGNE +
CONTACTEZ-NOUS +
NEWSLETTER +
ELECTIONS MSA +
SONDAGE : PRENEZ LA PAROLE +

Retrouvez toute l'actualité sociale de la FGTA-FO :

- > Accords, grilles de salaires
- > Actualité syndicale et fédérale
 - > Communiqué de presse
 - > Outils de communication

(affiches, magazines fédéraux, magazines sectoriels, tracts, etc.)

- > Outils juridiques

(veille juridique du jeudi, Repères, questions-réponses, bulletins de l'AFOC, etc.)

- > Boutique en ligne

(chasubles, stylos, porte-clefs, clef USB, Post-it, etc.)

Pour bénéficier de l'intégralité du contenu,

connectez-vous dans l'espace adhérent avec votre numéro de syndicat

Pour nous suivre

Facebook : <https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere>

Twitter : <https://www.twitter.com/fgtaFO>