

sections  
syndicats  
**FO**  
la force syndicale  
Auchan

**Auchan**

**FO**  
FGTA

# Guide pratique n° 3 du salarié Auchan



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



**Secrétaire fédéral FGTA-FO  
en charge secteur Auchan**

**La situation est grave mais pas désespérée**, métaphore à laquelle on aimerait croire.

La déstabilisation du monde du travail en France se traduit par des restructurations, des PSE et un chômage en perpétuelle augmentation. Les divers plans sociaux annoncés dans le secteur automobile, dans le secteur de la viande et dans le secteur de la pharmacie, malheureusement, aggravent les choses. La grande distribution n'échappe pas à ce phénomène et chez Auchan, la mise en œuvre est plus discrète. Comme dans un bon nombre d'enseignes, les salariés subissent des plans de Transformations internes mis en place dans un seul but : sauvegarder la compétitivité. Aussi, tous les périmètres sont touchés. Le projet efficacité opérationnelle Auchan qui concerne tous les métiers, bien que rejeté par Force Ouvrière, conduit à la suppression de plusieurs postes et à la détérioration des conditions de travail. La mutualisation des tâches et la

robotisation de la mise en rayon en sont les principales causes.

En avril 2012, le groupe annonçait 1700 suppressions de postes sur 10 périmètres (PGC, logistique, comptabilité, service du personnel, bijouterie, direction du développement informatique, sécurité, livreurs, standard SAV et vente d'équipement).

Les « *mesurettes à répétition* » prises par les dirigeants de l'Entreprise pour reclasser les salariés touchés inquiètent les délégués FO. Celles-ci suppriment trop souvent les postes, sans tenir compte des impacts psychosociaux qui en découlent, pour améliorer les résultats du magasin, dès que la possibilité en est offerte.

**Toutes ces turbulences ont amené un climat anxiogène auprès des salariés tout comme sur les représentants Force Ouvrière sur qui, la direction Auchan fait supporter un acharnement profond.**

FO Auchan « LE PONTET » en a été la première victime. Les quelques 200 adhérents FO qui accompagnaient la FGTA-FO, l'Union Départementale du Vaucluse et le délégué syndical Stéphane CASTALDI dans la manifestation organisée devant le magasin en est un exemple. Grâce à l'action menée par FO, le climat social a pu être apaisé. Pour longtemps, espérons-le !

Pour des raisons identiques, à la Centrale d'Achat, le syndicat FO, - un des plus gros de la FGTA/FO cadre -, les représentants FO et la FGTA-FO ont saisi le Préfet du Nord, la Direction du Travail et la presse, pour dénoncer des pratiques managériales inadaptées, cause du mal être au travail (salariés en pleurs, dépressions en hausse...)

Ces cas ne sont pas isolés si l'on ajoute les pressions faites sur nos délégués de Marseille, Noyelles Godault, Saint-Etienne, Martigues, Montpellier, Perpignan, Paris et ses départements limitrophes qui subissent les foudres de leur direction.

*Christian CRETIER*

# Sommaire

Edito	page 02
Sommaire	page 03
Préface	page 04
<hr/>	
Instances représentatives du personnel	page 06-07
Comité central d'entreprise	page 08
<hr/>	
Le contrat de travail	page 09
Séquences de travail	page 10
Aménagement du temps de travail	page 11
<hr/>	
Grille des salaires	page 12
Rémunération variable	page 13
Les Congés Payés	page 14
<hr/>	
Avantages	page 15
Absences autorisées pour évènements familiaux	page 16
Jours enfant malade	page 17
Complément de salaire	page 18
Avantages sociaux	page 19
<hr/>	
La formation professionnelle continue	page 20
1% logement	page 21
Les seniors	page 22
<b>Bulletin d'adhésion</b>	<b>page 23</b>
<hr/>	
Simply Market / ATAC statut social	page 24-27
<hr/>	

**FO AUCHAN**  
**DÉFENDONS NOS DROITS**



*Cher(e) collègue,*

Pour certains d'entre vous, ce **numéro 3** 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 du premier semestre 2012, 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 A TES CÔTÉS**

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



Tu peux nous  
**retrouver** sur  
[www.forceouvriere-auchan.com](http://www.forceouvriere-auchan.com)



**Christian CRETIER**  
FGTA-FO Secrétaire Fédéral

01.40.52.85.10



**Jean-Claude MAILLY**  
Secrétaire Général de  
la Confédération FO



**Pascal SAEYVOET**  
Délégué Syndical Central Auchan

06.60.49.42.44

Direction de publication : Christian CRETIER

Direction de la rédaction : Pascal SAEYVOET

Comité rédaction : Christian CRETIER - Pascal SAEYVOET - Christian ROY

Francis PEROIS - Stéphane CASTALDI - Daniel THOREL.

FO Auchan - 31 rue Marc Sangnier - 62420 Billy-Montigny - Tél. : 06 60 49 42 44

## PROTÉGER LA FAMILLE

# RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

Depuis son origine, l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) a le souci d'être à l'écoute des évolutions de la société, d'accompagner les besoins des salariés, et d'améliorer la protection de la famille.

Résultat : l'OCIRP anticipe l'évolution du marché, et développe des produits novateurs...

**P**rise en charge des enfants du conjoint issu d'une autre union, contrat collectif couvrant le salarié ayant un ou des enfants handicapés, reconnaissance du Pacs à effet immédiat, rente éducation versée jusqu'à 26 ans sans condition d'études, versement automatisé de la rente dépendance aux bénéficiaires de l'APA GIR1/GIR2, versement différé de la rente du conjoint suivant la volonté du bénéficiaire... Voici autant de situations pour lesquelles nous avons su adapter nos produits aux évolutions de la société, sans attendre que le législateur – ou le marché – le fasse. Rappelons que nos garanties sont diffusées par les organismes membres de l'OCIRP dont le statut

est une union d'institutions de prévoyance régie par le *Code de la Sécurité sociale*.

### UNE DÉMARCHÉ ANTICIPATRICE

Cette démarche résolument anticipatrice est même devenue, au fil des ans, une véritable « marque de fabrique ». Nous avons été précurseurs des contrats collectifs dépendance avec comptes individuels. De même, nous avons été novateurs lorsque nous avons élargi la notion de « prise en

charge des enfants » au-delà de ce que les « assureurs » entendent habituellement. Sur la problématique de la dépendance, nous avons été les premiers à systéma-

Autre exemple illustrant l'adéquation entre évolution de la société et principe de réalité et de prévoyance : la rente Éducation. Aujourd'hui, la durée des études

s'allonge au fur et à mesure que le niveau des diplômes progresse pour un premier emploi.

Dans le même temps, le nombre de jeunes sans diplôme arrivant sur le marché du travail augmente régulièrement...

### UNE RENTE ÉDUCATION QUI ÉVOLUE

Ainsi, la rente Éducation de l'OCIRP a évolué, notamment sur les définitions de bénéficiaires qui se sont sans cesse élargies.

La rente 26+ permet, moyennant un léger surcoût de cotisation,

le versement de la rente aux enfants jusqu'à 26 ans sans justificatif de poursuite d'études.

Enfin, l'OCIRP est toujours dans une démarche d'innovation dans les services qui accompagnent ses rentes : aide à l'insertion professionnelle des jeunes, soutien scolaire...

Pour en savoir plus : [www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr)



Unis par des garanties qui assurent l'avenir

tiser le versement de la rente dès le classement GIR1/GIR2 ou l'éligibilité à l'APA. Au-delà, anticiper et accompagner le changement des mentalités, cela signifie souvent bousculer les dogmes. Assimiler le Pacs au mariage en supprimant la clause de durée de vie commune d'au moins deux ans dans nos contrats, c'est vouloir généraliser une définition plus large et moderne de la notion de « conjoint », et s'adapter à la société.

### L'OCIRP en chiffres

Chiffres 2011

> 5,4 millions de salariés cotisants.  
> 1,2 millions d'entreprises adhérentes.

> 120 désignations en accords de branche.  
> 26 000 rentes versées.

 **OCIRP**  
unis par excellence

# Les Instances Représentatives du Personnel



**LA FORCE QUI NOUS RASSEMBLE**

# Les Instances Représentatives du Personnel

## COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

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, la formation, etc...

### Gestion des oeuvres 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.



## COMITÉ 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**

## 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'Etablissement et des 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 dernières élections

qui porte à **9** le nombre de **vos représentants** FO au CCE



Fred MONTAY  
Centrale  
06 89 50 97 49



Aïcha MACNA DADI  
MARNE LA VALLEE  
06 60 39 04 11



Pascal SAEYVOET  
NOYELLES GODAULT  
06 60 4942 44



Franck DUMOULIN  
PERPIGNAN  
06 70 72 19 86



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



Sylvie COLLET  
SEMECOURT  
07 77 31 14 87



Marie Josée BAUDRON  
OLIVET  
06 18 56 02 91



Stéphane CASTALDI  
représentant syndical  
06 17 16 76 27



Francis PEROIS  
PEROLS  
06 61 43 52 69

# Vos élus Force Ouvrière au CCE

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

**LOCAL = CE • NATIONAL = CCE**



# Le contrat de travail

**Deux sortes de contrats** sont proposés dans l'entreprise :

**C.D.I.** Contrat à Durée Indéterminée    **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'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.

IL SERA NUMEROTE, SIGNE DES DEUX PARTIES ET TU EN RECEVRAS UNE COPIE.

IL PEUT AUSSI PREVOIR UNE PERIODE 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.

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

## LA POLY ACTIVITE

**Une autre manière de passer à temps complet :** le recours à la poly activité 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



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 %
- Férié : paiement des heures à 150 % ou récupérable à 100 %

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

## JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : JDS

**FORCE OUVRIÈRE revendique la suppression des ouvertures exceptionnelles**

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**, **1/5ème du contrat de travail**.



# Aménagement du temps de travail

A ce jour les éléments ci-dessous sont applicables, mais des réflexions ont eu lieu cette année dans le but de négociations futures. Vos délégués FO vous informeront des changements éventuels.

## 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 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.

A l'exception des horaires « journée » (coupure de 3 heures maximum entre 11 H et 15 H), l'horaire coupé est exceptionnel. Quand les horaires sont répartis sur 5 jours, la coupure est limitée à 2 heures.

**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.

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.

\* **pour les 55 ans et plus : page 20 du livret**

## 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 et de baisser l'horaire hebdomadaire (**30 heures**) 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 et leurs modifications doivent être communiqués et présentés au Comité d'Etablissement.**



## 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 !!!**



## TEMPS COMPLET 151,67 Heures (pauses incluses)

Niveaux	1 <sup>er</sup> septembre 2012	
	AUCHAN TAUX HORAIRE Pause incluse	AUCHAN FORFAIT MENSUEL pour 151h67 Pause incluse
1A	9,94€	1507,60€
1B	9,94€	1507,60€
1C	10,24€	1553,10€
1D	10,54€	1598,60€
2A	9,94€	1507,60€
2B	10,05€	1524,28€
2C	10,35€	1569,78€
2D	10,66€	1616,80€
3A	10,01€	1518,22€
3B	10,59€	1606,19€
3C	10,91€	1654,72€
3D	11,23€	1703,25€
4A	10,82€	1641,07€
4B	11,42€	1732,07€
4C	11,76€	1783,64€
4D	12,11€	1836,72€

## 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** :

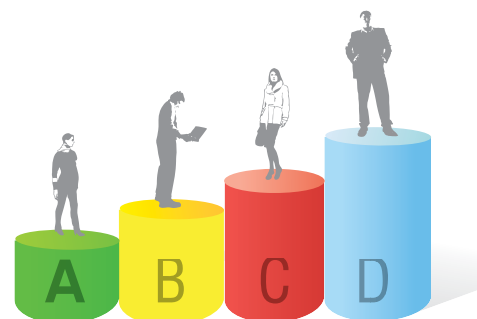
- A débutant
- B en responsabilité
- C confirmé
- D excellence professionnelle

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.

# Rémunération variable

## GDI : Gestion du Développement Individuel



Un nouvel accord a été signé cette année.

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). Echelons 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 70 % 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.

**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 1/365ème par jour d'absence, maladie (hors hospitalisation et accident du travail). **Force Ouvrière revendique un véritable 13ème mois et non plus une prime annuelle, ainsi qu'un 14ème 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'Epargne proposé par l'entreprise, elle sera bloquée pendant 5 années mais devient non imposable. **Force Ouvrière vient d'obtenir une répartition plus solidaire**

## 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.

**Force Ouvrière a toujours signé cet accord, 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**



# Les Congés Payés

## 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 : 1er 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 : 1er Mai - 31 Octobre. (hors 5<sup>ème</sup> semaine)*

## CONGÉS SUPPLEMENTAIRES 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 1er 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

## 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 :

<b>Argent pour 20 ans :</b>	<b>75 €uros</b>
<b>Vermeil pour 30 ans :</b>	<b>100 €uros</b>
<b>Or pour 35 ans :</b>	<b>200 €uros</b>
<b>Grand Or pour 40 ans :</b>	<b>300 €uros</b>

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

- Le 1er mai pour la promotion du 14 juillet
- Le 15 octobre pour la promotion du 1er 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

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 de 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...

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

**-10%**



## 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 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 3ème 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.**

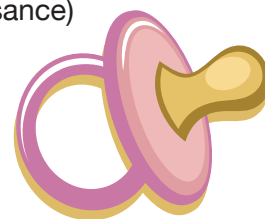


# Absences autorisées pour événements familiaux

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



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

\*Concubinage / pacs ne s'assimilent pas au mariage du salarié



# Jours enfant malade

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 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.



## 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<sup>ème</sup> mois de grossesse
- **1/2 heure** par jour au début du 6<sup>ème</sup> 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.**



# 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.

## 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 . . . . .	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%

## 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 PREVOYANCE PREND LE RELAIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE,**

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

# Avantages sociaux

Les élus FORCE OUVRIERE 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. Ces améliorations devraient entrer en vigueur début 2013.**

## 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 Education** 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



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.

Début 2013 devrait être 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.**

une question ? **les élus FORCE OUVRIÈRE** sont là !

# La formation professionnelle continue

« Une reconversion, une évolution dans l'emploi, ce congé te permettra de réaliser la formation de ton choix pour atteindre ton but. »

## 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.

## 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 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 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 national qu'au local. Ils sauront t'orienter et te conseiller en cas de besoin.

# 1% logement



sections  
syndicales  
**FO**  
la force syndicale  
Auchan



CONSTRUIRE  
LOUER



DÉMÉNAGER

ACHETER  
AGRANDIR

## UN 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.**



FINANCER  
ACCOMPAGNER

Vos **élus** FORCE OUVRIÈRE participent  
à la Commission Logement

**1%**

**Ils sont là pour vous guider dans toutes ces démarches**

Signataire de « L'accord Senior », FORCE OUVRIÈRE vous en rappelle les principales mesures :

THÈMES	MESURES	45 ANS ET PLUS	50 ANS ET PLUS	55 ANS ET PLUS
<b>L'Evolution de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Bilan de Compétences*</li> <li>La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</li> <li>Un entretien "Seconde partie de carrière" proposé tous les 3 ans afin de permettre d'anticiper et re-dynamiser cette 2ème partie de carrière</li> </ul>	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓
<b>Transmission des savoirs et des compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de devenir Tuteur avec pour mission : Accueillir et accompagner les collaborateurs, évaluer l'acquisition de nouvelles compétences</li> </ul>	✓	✓	✓
<b>La protection de la santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de stages sur les thèmes Santé et Bien-être : « Nutritis », « Bien dans son dos » et « Prévention des risques liés à l'activité physique »</li> <li>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</li> </ul> <p>Rappel : bilan de santé ouvert à tous</p>	✓	✓	✓ ✓
<b>Organisation du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poly activité : élargir les compétences professionnelles, varier les métiers, diminuer la pénibilité sur un même poste</li> <li>Passage Temps Complet à Temps Partiel</li> <li>13 repos de 48 Heures consécutives</li> <li>4 semaines de Congés Payés en une seule fois (sauf décembre)</li> <li>Une seule nocturne par semaine</li> <li>Une seule coupure par semaine</li> <li>Aucune implantation de nuit</li> </ul>	✓	✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
<b>Prévention des risques au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accès à la formation « Acteur de ma sécurité » afin de devenir soi-même formateur</li> </ul>		✓	✓
<b>La retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p>AMÉLIORER SA PENSION RETRAITE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En restant à Temps Partiel : possible de cotiser sur la base d'un temps plein pendant 5 ans</li> <li>A Temps Complet : possible de réduire son temps de travail en cotisant toujours sur la base d'un temps complet pendant 5 ans</li> </ul>		✓	✓ ✓ ✓
<b>Aménagement fin de carrière</b>	<p>STAGE DE FORMATION</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans avant le départ effectif à la retraite, suivre un stage permettant de s'approprier les informations nécessaires à la préparation de celle-ci. Etre sensibilisé aux enjeux de santé et de motivations</li> </ul> <p>RETRAITE PROGRESSIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Passer à Temps Partiel et percevoir une fraction de sa retraite dans les conditions réglementaires</li> </ul>			✓  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 : \_\_\_\_\_

Pascal SAEYVOET  
Délégué Syndical Central Auchan  
06.60.49.42.44  
pascal.saeypoet@bbox.fr



**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 évènements.

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**

# Simply Market / ATAC

## statut social

Branche supermarchés du groupe Auchan, entrepôts et magasins sous enseigne Simply Market + 4 hypers sous enseigne Auchan.

### RÉMUNÉRATION (CONTRAT SOCIAL 2012) :

#### Grille des salaires employés

Revalorisation en deux temps au 1er avril 2012 et au 1er novembre 2012.

Salaires à temps complet (soit 35 heures de travail effectif ; au prorata pour les salariés à temps partiel) :

Niveaux	01/09/11	01/04/12	01/11/12
1 A	1 444,72	1 470,00	<b>1 480,00</b>
1 B	1 449,53	1 474,00	<b>1 484,00</b>
2 A	1 447,93	1 475,00	<b>1 486,00</b>
2 B	1 462,00	1 487,00	<b>1 498,00</b>
2 C	1 492,00	1 517,00	<b>1 528,00</b>
3 A	1 463,00	1 488,00	<b>1 499,00</b>
3 B	1 511,78	1 537,00	<b>1 545,00</b>
3 C	1 542,39	1 567,00	<b>1 575,00</b>
4 A	1 549,53	1 572,00	<b>1 579,00</b>
4 B	1 646,43	1 672,00	<b>1 680,00</b>
4 C	1 687,24	1 712,00	<b>1 720,00</b>

**(Revendication FO 2012 :  
augmentation 40€ brut mensuel)**

Pour les salariés non concernés par la grille,  
augmentation collective de : -1,6 % le 1er avril  
2012 / -0,3 % le 1er novembre 2012

**Salaires de l'encadrement** : rémunération individualisée + primes

### PRIME ANNUELLE :

**Bénéficiaires** : Les salariés présents au 31 décembre et ayant au moins 6 mois d'ancienneté, versement effectué avec le salaire du mois de novembre.

### ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL :

Durée de travail de référence des employés et ouvriers à temps complet est de 35 heures en moyenne hebdomadaire.

**Travail effectif et pauses** : Pour 35 heures de travail effectif, 1 heure et 45 minutes (1 h 75 centièmes) de pause rémunérée.

**Organisation du travail sur une base annuelle** : Sont concernés par l'annualisation des horaires de travail l'ensemble des employés dont l'horaire contractuel de travail est supérieur ou égal à 32 heures hebdomadaires. Maximum 44 heures de travail hebdomadaire, avec accord du salarié. Le nombre de semaines excédant 40 heures de travail est limité à 20 sur chaque période d'annualisation.

**Dispositions spécifiques aux entrepôts** : Horaires du travail

- 35 heures de travail effectif pour chacune des semaines
- accord du salarié pour toute variation excédant une heure en plus ou en moins par rapport à l'horaire quotidien régulier, dès lors qu'elle n'aura pas été communiquée deux semaines au moins à l'avance.



### DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS :

#### Travail habituel du dimanche

- majoration du salaire de base de 25% (employés, agents de maîtrise et cadre niveau 7) pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. (Revendication FO 2012)
- 48 heures de repos consécutif incluant le dimanche toutes les 6 semaines.

#### Travail exceptionnel du dimanche

48 heures consécutives incluant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

#### Jours fériés

- majoration de 150% des heures travaillées un jour férié.
- majoration 200 % en cas de deux jours fériés consécutifs.





# Simply Market /ATAC

## statut social

### TRAVAIL DE NUIT :

**Majoration de salaire** : -majoration de 25% des heures effectuées entre vingt et une heures et cinq heures du matin. Les travailleurs de nuit au sens de la législation applicable bénéficient de dispositions spécifiques suivantes

**Repos compensateur** -Jusqu'à 800 heures de nuit : 1 jour ouvré ;  
-Plus de 800 heures de nuit : 2 jours ouvrés.

Prime de panier pour les collaborateurs travaillant en équipe de nuit

Revendication FO 2012

### COUPURE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET :

-pour les établissements fermés en milieu de journée, la coupure est limitée à 4 heures,  
-pour les établissements ouverts en continu, la coupure est limitée à 3 heures.

### JOURNÉE DE SOLIDARITÉ :

Fractionnement de l'accomplissement de la journée de solidarité tout au long de l'année. Pour les établissements soumis au droit local d'Alsace-Moselle, la journée de solidarité s'effectue un jour férié.

**POLY-COMPÉTENCE** : Pour les salariés volontaires et planifiés sur les deux métiers.

- Reconnaissance de la poly-compétence : création d'un nouvel échelon (niveau C).



### CONCILIATION VIE FAMILIALE – VIE PROFESSIONNELLE :

- Possibilité pour les futurs pères de famille de bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail afin de pouvoir accompagner leur compagne pour les 3 échographies obligatoires prises en charge par la Sécurité sociale

Revendication FO 2012

- Possibilité pour les salariées, à compter de leur 5ème mois de grossesse et jusqu'au début de leur congé maternité de bénéficier d'un aménagement de leurs horaires afin qu'elles ne soient pas planifiées au-delà de 19 heures.

Revendication FO 2012

### ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE (sans retenue de salaire) :

#### MARIAGE

- Du salarié
- D'un enfant
- D'un frère, d'une soeur, demi-frère, demi-soeur
- D'un beau-frère, d'une belle-soeur
- Du père, de la mère



#### CONCLUSION D'UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ (PACS)

#### NAISSANCE OU ADOPTION

#### BAPTÊME, COMMUNION SOLENNELLE, CÉRÉMONIE

#### RELIGIEUSE D'UN ENFANT Après un an d'ancienneté

#### DÉCÈS

- Du conjoint
- Du partenaire lié par un PACS
- D'un enfant
- Du père ou de la mère
- D'un beau-parent
- D'un beau-fils ou d'une belle-fille
- D'un frère ou d'une soeur, demi-frère, demi-soeur
- D'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante

#### DÉMÉNAGEMENT

#### - d'un an ancienneté

4 jours ouvrés  
1 jour ouvré  
le jour du mariage  
le jour du mariage  
le jour du mariage  
le jour du PACS  
3 jours ouvrés

#### + d'un an ancienneté

1 semaine  
2 jours ouvrés  
le jour du mariage  
le jour du mariage  
le jour du mariage  
3 jours ouvrés  
1 jour ouvré

Revendication FO 2012

1 semaine  
1 semaine  
1 semaine  
3 jours ouvrés  
3 jours ouvrés  
2 jours ouvrés  
2 jours ouvrés

1 jour ouvré  
1 jour ouvré par an

après 6 mois d'ancienneté

# Simply Market / ATAC

## statut social

### ABSENCES AUTORISÉES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISÉ :

Pour un enfant à charge de moins de 16 ans ou un enfant handicapé de moins de 20 ans.

#### Maladie d'un enfant

Congé payé à 90 % : 6 jours ouvrables par an pour un enfant, 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants et plus

#### Enfant hospitalisé

Congé payé à 100% : 6 jours ouvrables par an pour un enfant, 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants et plus.

Pour le réseau OUEST uniquement : 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants et plus.

### CONGES PAYÉS D'ANCIENNETÉ :

1 jour après 5 ans d'ancienneté

2 jours après 10 ans d'ancienneté

3 jours après 15 ans d'ancienneté



### GRATIFICATION MÉDAILLE DU TRAVAIL :

20 ans 125 € sous forme de bon d'achat de l'entreprise

30 ans 175 € dont 125 € sous forme de bon d'achat de l'entreprise

35 ans 300 € dont 150 € sous forme de bon d'achat de l'entreprise

40 ans 400 € dont 150 € sous forme de bon d'achat de l'entreprise

**RISTOURNE AU PERSONNEL :** 10% sur les achats (hors carburant) dans tous les magasins de l'entreprise.

### PROTECTION SOCIALE :

**Maladie.** Complément de salaire destiné à maintenir la rémunération nette mensuelle à compter du 4ème jour

Nombre de jours indemnisables au titre de la maladie déterminé au 1er jour de l'absence

Ancienneté	+ D'1 mois à 1 an	0 j sauf en Alsace Moselle (droit local) 42 j
	+ D'1 an à 3 ans	60 j
	+ De 3 ans à 5 ans	90 j
	+ De 5ans à 10 ans	120 j
	+ De 10 ans à 20 ans	150 j
	+ De 20 ans	180 j



#### Congé de maternité ou d'adoption

Un an d'ancienneté. Complément de salaire si les indemnités journalières sécurité sociales ne couvrent pas 100% du salaire pour le congé de maternité ou d'adoption d'un(e) salarié(e).

**RETRAITE :** Adhésion à un régime de retraite complémentaire

**MUTUELLE FRAIS MÉDICAUX :** Régime obligatoire de base dit « Équilibre ».

Répartition part salariale / part patronale:

Part salariale 43.51% Part patronale 53.49%

Plaquette des garanties remise à chaque salarié.

**PRÉVOYANCE EMPLOYÉS :** Garanties décès, invalidité, rente éducation etc.

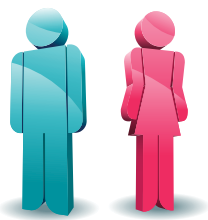
**PRIME DE PROGRÈS :** Accord «Prime de Progrès» qui a pour but de distribuer une part des performances réalisées par l'entreprise et se calcule établissement par établissement chaque trimestre.

**PARTICIPATION :** Accord dérogatoire et placement dans le plan d'épargne entreprise (Valsuper) ou bancaire

# Simply Market / ATAC

## statut social

**ENGAGEMENT EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS** accord PROGRAMME HANDICAP  
Plan d'embauche de personnes handicapées et mesures d'aides au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



**ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :** Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'Égalité professionnelle. Actions en matière de recrutement, formation professionnelle et promotions.

**ACTIONS EN FAVEUR DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL :** Engagement de l'entreprise à recruter ses salariés sur la base d'un contrat à temps complet sauf contrat étudiant et temps partiel réellement choisi.

**AMÉNAGEMENT D'HORAIRE :** A la demande du salarié aménagement de son horaire de travail pour le jour de la rentrée scolaire (de la maternelle à la sixième)

**SENIORS :** Actions pour l'employabilité, non discrimination, temps partiel choisi après 60 ans, aménagement poste de travail, formation professionnelle, accompagnement au départ en retraite etc.

### **GESTION DU STRESS ET BIEN-ÊTRE DANS L'ENTREPRISE :**

Mesures de prévention, gestion du stress, conciliation vie professionnelle/vie privée, amélioration de l'environnement de travail, adaptation aux évolutions technologiques, sensibilisation des managers.

### **PÉNIBILITÉ ET FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS (en cours) :**

Suite aux mesures gouvernementales : Plusieurs réunions techniques paritaires et de négociations (7 octobre, 25 novembre, 9 décembre 2011). Le diagnostic sera présenté d'ici la fin du premier semestre 2012.

### **SYSTÈME DE GESTION INDIVIDUELLE (S.G.I.) DES EMPLOYÉS (en test sur 2 magasins) :**

Mise en place d'entretiens d'activité semestriels, et d'une prime métier.

### **REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS :**

#### **Contributions des comités d'établissements**

Activités sociale et culturelle : 0.70 % de la masse salariale brute des salariés de l'établissement.

#### **Comité Central d'Entreprise unique**

Émanation de l'ensemble des comités d'établissement au nombre de 25

19 sièges de titulaires et 19 sièges de suppléants désignés par les comités d'établissement

**DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET CHSCT :** Le périmètre de désignation des délégués syndicaux et CHSCT est celui retenu pour les comités d'établissements.

### **DIALOGUE SOCIAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL :**

**Comité central d'entreprise :** Crédit d'heures d'une demi-journée de délégation au bénéfice des élus titulaires et des représentants syndicaux au comité central d'entreprise, avant chaque réunion.

**Délégués syndicaux centraux :**

- Crédit d'heures : 35 heures TTE par mois (36,75 heures TTP).
- Budget frais de déplacement plafonné

**Réunions :** Possibilité d'organiser une réunion des ses représentants (élus ou désignés) prise en charge par l'entreprise et maintien de la rémunération pour 4 délégués par réseau chaque année.

**Négociation paritaire :** Réunions préparatoires prises en charge par l'entreprise à l'occasion de chaque phase de négociation paritaire, pour quatre délégués par organisation avec maintien de la rémunération.



La dépendance ?  
En cotisant, j'ai des  
services pour moi et mes  
parents dépendants.

Et demain, une rente  
pour moi.



Parfois je me dis :  
et si je disparaissais ? Qui  
s'occupera des enfants ?  
De leurs études ?

... cotiser pour protéger  
mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties  
qui assurent l'avenir

**Veuvage, orphelinage, handicap, dépendance,  
lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.**

Face à ces risques, le rôle de l'OCIRP est d'unir des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. L'OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 5 400 000 salariés et 1 200 000 entreprises.



[www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr)



**OCIRP**

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA. Et les organismes de prévoyance ANIPS - APGIS CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP\* - IPECA PRÉVOYANCE - UNIPRÉVOYANCE. Et les partenaires UNPMF - UNMI - IDENTITES MUTUELLES - PREVAAL.

[Liste juillet 2012] \*Union d'institutions de prévoyance