**REVENDICATIONS CGT CARREFOUR PORT DE BOUC**

**EN VUE DE LA CONCLUSION D’UN ACCORD DE SUBSTITUTION**

**Salaire et rémunération :**

1) Nous demandons que les NAO se fassent tous les ans, car les 5 premiers niveaux de la grille Carrefour 2021 sont actuellement en dessous du SMIC. Ces négociations devraient avoir lieu avant le 1er Mars de chaque année avec un effet rétroactif au 1er janvier.

2) Nous demandons la revalorisation immédiate de la grille de salaire par niveau et par échelon. La création de l’échelon C pour tous les niveaux liés à l’ancienneté dans le niveau. Nous demandons une progression de salaire dans la grille valorisant les niveaux et échelons par une différence de salaire conséquente entre eux.

3) La prime de vacances :

Demandons qu’elle soit toujours versée début juin à partir de 3 mois d’ancienneté.

Le complément de prime de vacances :

Demandons le versement en même temps que la prime de vacances, début juin, sans diminution selon l’ancienneté.

4) Contrat sénior :

Reprise des dispositions de l’accord carrefour en l’état actuel.

Revalorisation de 1% des primes tous les ans.

Revalorisation immédiate de 5% car cela ne l’a pas été fait depuis longtemps.

5) Astreinte :

Cette prime d’astreinte est versée aux salariés affectés à l’encadrement, au service sécurité et service technique qui remplissent les conditions suivantes :

* Se voir confier, en dehors de l’ouverture au public et de son temps de travail, un téléphone d’astreinte.
* Être tenu à une obligation de répondre à toute sollicitation liée à un problème de froid, alarme, électrique …. .
* Il faut obligatoirement 1 personne d’astreinte sécurité et 1 personne d’astreinte technique pour chaque astreinte qui seront attribuées en semaine entière avec rotation du personnel concerné.

Indemnisation des astreintes :

L’indemnité́ sera versée mensuellement et fixée à 20% du taux horaire de l’intéressé par heure d’astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 25% à partir de la 501ème heure d’astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte.

Ce taux est porté à 30% à partir de la 1001ème heure d’astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte.

Cette revalorisation du taux est applicable sur toute la période de décompte annuelle.

Forfait de déplacement pour intervention en astreinte :

Le temps de déplacement sera indemnisé selon le régime forfaitaire ci-dessous :

Si la distance aller-retour entre l’établissement de rattachement du salarié et son domicile est :  
- inférieure à 5 km : rémunération forfaitaire de 20 minutes (couvrant l’aller et le retour),  
- supérieure à 5 km et inférieure ou égale à 20 km : rémunération forfaitaire de 40 minutes (couvrant l’aller et le retour),  
- supérieure à 20 km : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l’aller et le retour)

Cette rémunération forfaitaire est calculée en fonction du taux horaire de chaque salarié concerné. Le forfait déplacement dans le cadre d’une astreinte est considéré́ comme temps de travail effectif.

Remboursement des frais de déplacements :

Les frais de déplacements engagés (aller-retour entre l’établissement de rattachement du salarié et son domicile) par le salarié d’astreinte lui seront remboursés en supplément via la prime de transport demandée dans nos revendications.

Temps passé en intervention :

Les interventions effectuées dans le cadre d’une astreinte seront considérées comme temps de travail effectif.

Toute heure entamée sera payée comme une heure complète.

Ce complément d’indemnisation n’est pas assimilé à du temps de travail effectif.

6) Primes transport :

La loi prévoit désormais que les frais des salariés qui se rendent à leur travail quel que soit le périmètre géographique (véhicule, transport en commun, vélo, vélo électrique, trottinette …) peut être pris en charge par l’employeur via le paiement d’une indemnité kilométrique en tenant compte du nombre de kilomètre effectué réel.

Nous demandons la mise en place de cette prime pour tous.

À la vue du coût de la vie, cette prime devra suivre l’inflation avec une augmentation minimum de 1% tous les ans

7) Prime tuteur et CQP :

Dans l’esprit de la loi du contrat de génération en vue de favoriser l’emploi des jeunes et des séniors, nous demandons le maintien des primes Tuteur et CQP.

Pour développer les apprentissages avec certification et encourager les employés ainsi que les responsables, nous demandons une revalorisation de cette prime à 100€ par trimestre soit 400€ par an.

8) Prime D’ancienneté :

La valorisation ainsi que la reconnaissance des employés qui apportent une valeur ajoutée au magasin, nous semblent importante. Pour cela nous vous demandons la mise en place de cette prime et ce à partir de 3 ans d’ancienneté.

* 4% par mois à partir de 3 ans
* 7% par mois à partir de 6 ans
* 10% par mois à partir de 9 ans
* 13% par mois à partir de 12 ans
* 16% par mois à partir de 15 ans
* 20% par mois à partir de 20 ans

9) Heures de nuit :

Nous demandons la majoration des heures de nuit de 20H à 6H.

* De 20H à 22H et de 5H à 6H majoration à 10%
* De 22H à 5H majoration à 30%

10) Fériés et dimanche :

Tous les employés pourront bénéficier de 6 jours fériés chômés en sus du 1er mai.

Nous demandons que le travail des fériés et des dimanches soit exclusivement basé sur le volontariat.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

* Soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 100%, en sus de la rémunération mensuelle
* Soit à un repos compensateur d’une durée égale au temps travaillé, dans les 3 mois, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l’octroi d’un week-end de 3 jours consécutifs.
* Pour les heures de travail effectuées un dimanche, nous demandons qu’ils soient payés à 200% et récupérés d’une durée égale à la base contrat ou payés à 300%

11) Forfait tenue :

Nous demandons le maintien de celui-ci et sa revalorisation à hauteur de 20€.

12) Titre restaurant :

Nous revendiquons 1 titre restaurant à 5€ par jour travaillé à l’instar des dispositions existantes chez Carrefour Hypermarchés SAS.

13) Avantage Carte Pass :

Le personnel bénéficiera de 10% sur les achats avec paiement carte PASS dans tous les magasins loca-gérés par le groupe LABEL VIE et ses filiales y compris sur la billetterie, les voyages, fioul domestique, assurances, drive et station-service.

Les salariés effectuant un achat EPCS digital dans l’un de ces établissements bénéficieront d’une remise de 10% supplémentaire sur ces articles.

Nous demandons également de bénéficier des facilités de paiement 3, 4 et 10 fois sans frais.

Nous demandons le remboursement de la cotisation annuelle de la carte PASS ainsi que celle du conjoint à hauteur de 50%.

Nous demandons qu’une cotisation mensuelle pour les assurances soit remboursé 1 fois par an.

Le plafond d’achat sera fixé à hauteur de 12 000€ par année civile et par bénéficiaire.

Pour pouvoir bénéficier de ces remises et remboursement nous demandons la création pour chaque salarié d’un « compte épargne » utilisable à tout moment sur lequel seront versées ces sommes.

Les employés ne bénéficiant pas de la carte PASS pourront bénéficier de ces avantages à raison d’avoir la carte fidélité Carrefour.

14) Indemnité compensatrice :

Tous salariés bénéficiant d’une indemnité compensatrice continuera à la percevoir dans son intégralité sur son bulletin de salaire sur une ligne distincte du salaire de base

15) Journée Pion :

Maintien de la « journée Pion » pour les personnes en horaire îlot.

16) Prime vendeurs

Nous demandons le maintien de la rémunération variable des vendeurs EPCS à l’identique de ce qu’ils percevaient chez Carrefour Hypermarchés SAS.

17) Prime Employé Banque

Dans un souci de développer le nombre d’ouverture de carte Pass auprès de notre clientèle afin de la fidéliser, nous demandons une prime de 20€ par carte ouverte par les employés du stand Pass.

**Condition de travail :**

1)Pénibilité :

Nous demandons qu’un accord sur la pénibilité soit prochainement conclu à l’appui d’études de postes faite en collaboration entre la Direction et les membres du CSE désignés pour ce faire, dans chaque rayons et services et pour chaque poste.

2) Choix du nombre de jour de travail :

Nous demandons que le choix de travailler sur 4, 5 ou 6 jours reste exclusivement au choix des salariés et non contractualisé, y compris pour tous les contrats temporaires.

3) Repos consécutifs :

Nous demandons que les salariés qui le désirent puissent prendre 2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche toute les 3 semaines.

4) Journée d’habillage :

Nous demandons le maintien de la « journée d’habillage » compensant les temps d’habillage et de déshabillage en raison du port d’une tenue de travail pour tous les salariés.

5) Horaire îlot :

Nous demandons que le service caisse conserve le système des horaires « en ilots » dans les conditions suivantes :

* Le positionnement : 1 fermeture et 1 nocturne à 20h au maximum.
* Les modifications : Les assistantes modifient leurs horaires jusqu’à obtention d’une couverture parfaite de la courbe de charge.
* L’ajustement : La conseillère peut modifier de + ou – 1H par jour sans consultation des assistantes.

6) Les pauses :

* - de 4H de Travail = 9 minutes de pause.
* de 4H à 6H de Travail = 15 minutes de pause.
* de 6H à 7Hde Travail = 20 minutes de pause.
* 7H et + de Travail = 30 minutes de pause.

7) Temps de travail journalier :

Temps de travail journalier minimum de 4 H sauf volontariat expressément exprimé par le salarié ou autre cas particulier avec restriction médicale comme les mi-temps thérapeutique, invalidité, autre…

8) Amplitude de travail et de repos :

* 11H maximum d’amplitude de travail journalier.
* 12H minimum d’amplitude de repos journalier sur une même journée de 24h.
* 10H maximum de travail journalier.

9) Contrat senior :

Les contrats séniors ne finiront pas leurs journées de travail au-delà de 19H, et ne travailleront ni les fériés et dimanche sauf volontariat stipulé dans un courrier.

**Santé aux travails :**

1)Jours de carences :

Nous demandons que la carences pour arrêt maladie reste à 3 jours et à 0 jour si aucun autre arrêt de travail n’est survenu dans les 12 mois précédent l’arrêt.

2) Prorogation :

Nous demandons que la prorogation pour les arrêts maladies, AT et MP soit maintenue.

Les périodes d’indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

* De 6 mois à 1 an de présence continue dans l’entreprise : 30 jours à 100%
* De 1 an à 5 ans de présence continue dans l’entreprise : 45 jours à 100%
* De 5 ans à 10 ans de présence continue dans l’entreprise : 75 jours à 100%
* De 10 ans à 20 ans de présence continue dans l’entreprise : 90 jours à 100%
* Après 20 ans de présence continue dans l’entreprise : 120 jours à 100%

3) Mutuelle Apgis :

Nous demandons que l’employeur participe à hauteur de 50% sur les cotisations Apgis, quelques soient l’options choisi par les salariés.

4) Congés payés d’ancienneté :

Nous demandons que soit accordé aux salariés :

* 1 jour de congé payé pour 5 ans d’ancienneté
* 2 jours de congés payés pour 10 ans d’ancienneté
* 3 jours de congés payés pour 15 ans d’ancienneté
* 4 jours de congés payés pour 20 ans d’ancienneté
* 5 jours de congés payés pour 25 ans d’ancienneté

5) Journée compensatrice :

Nous demandons que la journée de repos compensateur pour les employés prenant leur poste à 4H du matin soit maintenue.

6) Protection de la maternité et éducation des enfants :

6.1) Aménagement du temps de travail :

Toute salariée dont l’état de grossesse est justifié par la production d’un certificat médical peut, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, bénéficier d’une réduction d’horaire d’une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d’une prise de travail retardée soit d’une cessation de travail anticipée.

Sur production d’un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir sur demande écrite un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 19 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà̀ de 19 heures jusqu’au premier anniversaire de l’enfant.

6.2) Complément de salaire :

En cas de maternité la durée d’indemnisation est de :

* pour les deux premiers enfants  
  ✓ sans condition d’ancienneté : 16 semaines à 100%

✓ après un an d’ancienneté : 21 semaines à 100%

* à partir du troisième enfant  
  ✓ après un an d’ancienneté : 30 semaines à 100%
* pour les naissances multiples après un an d’ancienneté

✓ pour la naissance de jumeaux : 38 semaines à 100%  
✓ pour la naissance de triplés ou plus : 50 semaines à 100%

Par ailleurs, les périodes d’arrêt de travail dues à l’état pathologique des femmes en état de grossesse seront assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l’employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

6.3) Autorisation d’absences pour visites prénatales :

Dans le cadre de la Parentalité, la Direction s’engage à autoriser pour les futurs pères une absence sans perte de salaire, pour accompagner la mère de leur futur enfant aux visites médicales prénatales et ceci à hauteur de trois absences par an.

Le salarié informera sa hiérarchie dans un délai de prévenance de 3 semaines. Un justificatif d’absence sera remis à son retour.

La valorisation de cette absence correspondra à 1 journée pour les employés, agents de maitrise et cadres.

7) Forfait pause :

Nous demandons que la rémunération du forfait pause reste identique aux dispositions de l’entreprise Carrefour Hypermarchés SAS.

8) Accord senior :

Nous demandons l’intégration de l’accord sénior aux accords de substitution avec négociation aux prochaines NAO.

9) Allocation retraite :

Le montant brut de l’allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l’entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé́ comme suit :  
- 1 mois à partir de 10 ans d'ancienneté́ auquel s'ajoute 1 mois par année d'ancienneté́ au-delà̀ de 10 ans d'ancienneté́.

Le montant brut de l’allocation est plafonné à 18 mensualités.

Le versement de l’allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

Exemple : un salarié ayant 15 ans d’ancienneté́ percevra une allocation de départ à la retraite de : 1 mois pour 10 ans + 1 mois X 5 ans = 6 mois

10) Congé de fin de Carrière :

Le bénéfice d’un congé dit de « fin de carrière » (CFC) est destiné́ à permettre aux salariés qui le souhaitent d’anticiper l’arrêt effectif de leur activité́ salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Condition d'adhésion :

Sous réserve d'une ancienneté́ minimale d’un an, tout salarié âgé d’au moins 50 ans, peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

Compte tenu de la possibilité́ de bénéficier d’une retraite anticipée à taux plein pour inaptitude conformément aux dispositions légales, les salariés titulaires d’une invalidité́, les salariés bénéficiant d’une reconnaissance de qualité́ de travailleurs handicapés et les salariés justifiant d’une incapacité́ permanente d’au moins 50% peuvent alimenter le CFC à partir de 50 ans.

Alimentation du congé :

Le salarié peut verser dans le CFC, sous réserves des dispositions conventionnelles applicables :

-  la prime de vacances, soit l’équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres et 11 jours ouvrés pour les employés et agents et de maitrise,

-  la prime de fin d’année, soit l’équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres et 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maitrise.

-les jours d’anciennetés, les jours de fractionnement et les repos supplémentaires pourront alimenter le CFC également.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière ne peut dépasser le plafond de 150 jours.

Un relevé́ mensuel sur la forme d’un compteur apparaitra sur ou en annexe de la fiche de paie.

Utilisation du congé fin de carrière :

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité́ professionnelle salariée pendant le Congé́ de Fin de Carrière.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu’à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière, dans la période précédant son départ à la retraite.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 4 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l’accord du responsable hiérarchique du salarié.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé́ l’ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés à son CFC afin d’anticiper sa cessation d’activité́.

Situation du salarié pendant le congé́ de fin de carrière :

Pendant cette période de congés indemnisée, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cependant :

-  la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté́,

-  la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l’intéressement et à la participation et à l’acquisition des congés payés.

11) Journée solidarité :

Nous demandons la prise en charge complète de cette journée par l’employeur pour tous les salariés.

12) santé et sécurité des salariés :

Un pourcentage du bénéfice sera réinjecté dans le magasin pour la santé et sécurité des salariés. Cette somme sera utilisée avec un avis favorable du CSE. Les détails de négociations seront faits lors d’une réunion extraordinaire.

**Qualité de vie au travail :**

1) Repos supplémentaire :

Nous demandons le maintien des 6 jours de repos supplémentaires obtenus chez Carrefour Hypermarchés SAS après la publication de la loi AUBRY instaurant les 35h et l’annualisation (flexibilité) du temps de travail. L’acquisition se faisant à raison d’1 jour tous 2 mois.

2) Fractionnement :

Nous demandons que les 2 jours de fractionnements soient considérés comme acquis pour le salarié dès lors que celui-ci a acquis 30 jours de CP en fin de période.

2 bis : Décompte jours de CP et RS : nous vous demandons que les jours fériés tombant durant les congés payés ou la semaine de Repos Supplémentaires ne soient pas comptabilisés sur le nombre de jours posés par le salarié. (Exemple : un salarié en congé semaine 28 à savoir du lundi 10 juillet 2022 au dimanche 17 juillet 2022 avec le jeudi 14 juillet férié, se verra décompter 5 jours de congés uniquement)

3) Jour de repos hebdomadaire et vacances :

Nous demandons que, au choix du salarié qui en formule la demande, le jour de repos hebdomadaire puisse être positionné avant ou après les vacances c’est-à-dire soit le samedi précédent la (ou les) semaine de vacances soit le lundi au retour de vacances.

4) Horaires :

Nous demandons que tous les lundis matin soient affichés, à la prise de poste des salariés, les horaires de la semaine en cours et des 2 semaines suivantes. Aucune modification ne pourra être effectué sans l’accord conjoint de la direction et du salarié.

5) Tickets CESU :

Nous demandons le maintien des tickets CESU à hauteur de 1000 € par an payés à hauteur de 50% par l’employeur.

6) Reliquats congés ou RS et repos hebdomadaire :

En fin de période de positionnement lorsque des reliquats de congés (quels qu’ils soient) subsistent sans atteindre le nombre total de 6 (ne permettant ainsi pas le positionnement d’une semaine complète), nous vous demandons que le jour de repos hebdomadaire soit maintenu à la suite de ces journées posées par le salarié.

7) Contrat senior :

Il sera octroyé au choix du salarié un minimum de 2 jours de repos hebdomadaire pour les contrats sénior.

8) Repos dominical :

Nous demandons que le magasin reste fermé le dimanche matin.

Si vous avez la volonté d’ouvrir :

Nous demandons que, lors de la consultation du CSE sur l’ouverture des dimanches matin, le projet d’ouverture recueille un avis conforme du CSE, à savoir que l’avis des membres du CSE constitue un vote majoritaire des membres présents en faveur de l’ouverture du dimanche matin.

En cas d’avis favorable des membres du CSE un accord sera négocié avec les délégués syndicaux sur les conditions d’ouvertures, d’organisation du travail et la rémunération… .  
Il est rappelé́ que l’avis porte uniquement sur le projet de l’ouverture dominicale, sur l’organisation du travail, et la rémunération présentée dans un dossier d’information.

Le dossier sera composé :

-des indicateurs économiques sur 2 exercices, l’évolution du CA, l’évolution des débits clients et panier moyen, les résultats et part de marché, l’analyse du TB du magasin.

-Le nombre de concurrents ouverts le dimanche matin dans le périmètre commercial (zone de chalandise) et stratégie apparente de ces acteurs, à l’aide de supports comme des cartes géographique ou autres pour mesurer l’impact.

-Projet du magasin : A travers l’ouverture du dimanche matin, description de ce que le magasin souhaite présenter à ses clients, le chiffre d’affaires prévisionnel, les gains potentiels.

-Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour le dimanche : Présentation par secteur et par rayon, avec le volume d’heures nécessaires estimé le dimanche matin et le samedi après-midi, voire le lundi matin et le nombre prévisionnel d’embauches.

-Organisation prévisionnelle des équipes et des embauches pour la semaine : Présentation par secteur et par rayon, de l’impact du volontariat pour les dimanches matin sur la semaine, avec le volume d’heures nécessaires estimé pour la semaine et le nombre prévisionnel d’embauches.

-Présentation des mesures d’intégration et de formation des futurs nouveaux embauchés, et notamment la formation sur les produits frais.

-Présentation de l’organisation des interventions des entreprises extérieures (sécurité́, ménage/entretien) le dimanche matin.

-Calendrier prévisionnel des ouvertures du dimanche matin : magasin ouvert toute l’année ou en saison estivale ?

Un dossier économique et social sera préalablement élaboré́ par la direction afin de permettre aux instances de rendre un avis éclairé́.

Il est précisé́ que l’ensemble du dossier économique et social sera transmis aux représentants du personnel lors de la remise des convocations en vue de l’information et de la consultation sur l’ouverture du magasin le dimanche matin. Un délai de 1 mois sera laissé entre la première réunion d’information et la seconde réunion de consultation afin de permettre aux élus de réaliser une analyse du dossier et d’organiser le cas échéant une concertation avec les salariés qui le souhaitent.

Il ne sera fait appel qu’a du personnel volontaire si l’avis favorable et majoritaire est rendu par les membres du CSE présent lors de la réunion de consultation.

Cette consultation devra être remise à l’ordre du jour du CSE après chaque élection professionnelle avec un bilan permettant de mettre en lumière les points positifs et négatifs de ces ouvertures dominicales.

10) Congés payés :

La période du 15 juin au 15 septembre sera considérée comme la période estivale.

La direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutif les salariés qui le désirent, et de 4 ou 5 semaines de congés payés consécutif les salariés qui le désirent pour leur permettre de rejoindre leur famille à l’étranger pour un rapprochement familial.

Les salariés ayant des enfants en âge d’être scolarisé dans une limite d’âge de 18 ans révolus seront prioritaires durant les périodes de vacances scolaires.

Par ailleurs la direction s’engage à prendre plus particulièrement en compte les contraintes liées aux familles monoparentales ou divorcés dans les positionnements des congés en tenant compte de la garde de l’enfant par l’un ou l’autre des parents pendant les vacances scolaires.

Sera considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier des dispositions ci-dessus, celui dont l’âge est compris entre 3 ans et 18 ans inclus

11) Rentrée des classes :

1H d’absence payée sera accordé à tout salarié le jour de la rentrée des classes de leur enfant scolarisé dont l’âge est compris entre 3 ans et 12 ans.

12) Décompte congés ou RS :

Nous demandons que les modalités de décompte des jours de congés ou repos supplémentaires demeurent identiques aux modalités de décompte actuelles. A savoir que lorsqu’un (ou des) jours fériés tombent durant la période de congés (ou RS) positionnée par le salarié et acceptée par la direction, que ce (ou ces) jours fériés ne soient pas défalqués du nombre de jours de congés (ou RS) positionnés par le salarié.

**Avantages conventionnels :**

1)  Absences autorisées pour circonstances de famille payés par l’employeur :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Évènements | Moins d’1 an d’ancienneté | Plus d’1 an d’ancienneté |
| Naissance | Naissance d’un enfant ou arrivée d’un enfant en vue de son adoption (quel que soit le nombre) | 3 jours ouvrés | 3 jours ouvrés |
| Baptême, communion solennelle d’un enfant(ou équivalences pour toutes les religions | 1 jour ouvré | 1 jour ouvré |
| Mariage | **1** Du salarié- ou pacs | 4 jours ouvrés | 1 semaine |
| **1** D’un enfant (salarié/ conjoint/concubin/partenaire) | 2 jour ouvré | 4 jours ouvrés |
| **1** D’un petit enfant (salarié/conjoint/concubin/partenaire) | 1 jour ouvré | 2 jours ouvrés |
| **1** D’un frère ou d’une sœur | 1 jour ouvré | 2 jours ouvrés |
| **1** D’un frère ou d’une sœur du conjoint /concubin/partenaire | 1 jour ouvré | 2 jours ouvrés |
| Décès | **2** D’un enfant, (salarié/conjoint/ concubin ou partenaire) | 9 jours ouvrés **3** | 9 jours ouvrés **3** |
| **2** Des parents (père/mère) | 6 jours ouvrés **3** | 6 jours ouvrés **3** |
| **2** Des beaux parents (beau-père/belle-mère) conjoint/concubin/partenaire | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| **2** D’un beau-fils ou d’une belle-fille | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| **2** D’un frère ou d’une sœur | 6 jours ouvrés **3** | 6 jours ouvrés **3** |
| **2** D’un beau-frère/belle-sœur du frère ou sœur | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| **2** D’un petit enfant (salarié/conjoint/concubin/partenaire) | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| **2** D’un grand parent du salarié ou d’un grand parent du conjoint/concubin/partenaire | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| **2** Du frère ou sœur du conjoint/concubin/partenaire | 3 jours ouvrés **3** | 3 jours ouvrés **3** |
| Autres | Déménagement du salarié | 1 jour ouvré | 1 jour ouvré |
| Hospitalisation du conjoint | 1 jour ouvré | 1 jour ouvré |
| Journée défense et citoyenneté | 1 jour ouvré | 1 jour ouvré |
| Permis de conduire | Prise en charge de l’entreprise du temps nécessaire à l’épreuve | Prise en charge de l’entreprise du temps nécessaire à l’épreuve |
| Visite médicale prénatale | 3 fois par an | 3 fois par an |
| **4** Enfants malades (-18 ans) | 9 jours ouvrés  12 jours ouvrés à partir de 3 enfants | 9 jours ouvrés  12 jours ouvrés à partir de 3 enfants |
| Journée administrative pour faire une démarche RQTH | 1 jour ouvré | 1 jour ouvré |
| Survenance d’un handicap chez l’enfant | 2 jours ouvrés | 2 jours ouvrés |

1 : est dû même si la cérémonie à lieu durant les congés payés du salarié concerné sur justificatif.

2 : en sus des journées d’absences autorisées ouvrés sans perte de salaire et afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, nous souhaitons permettre au salarié de bénéficier à sa demande de l’un ou de plusieurs des aménagements suivants :

* À la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
* Versement d’une avance égale aux droit acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d’année pour les salariés en faisant la demande.
* Aménagement de l’horaire de travail pendant les 3 mois suivant le décès (répartition de l’horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos, …)
* Pour le salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint /concubin/partenaire), qui le souhaite, bénéficiera de la possibilité de passer à temps complet, dans ce cas un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

3 : Lorsque l’assistance aux obsèques, appelle à un déplacement aller et retour de plus de 1000 kilomètres à partir de la résidence habituelle, l’absence autorisée bénéficiera de 2 jours supplémentaire.

4 : Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d’une affection grave et de longue durée par la Sécurité́ Sociale, l’administration ou un certificat médical, seront autorisés à s’absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d’hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d’un de leurs enfants, ceci dans la limite de 9 jours par année civile. Cette limite est portée à 12 jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L’employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l’enfant devra être produit. Le salarié pourra s’absenter sans perte de salaire pour tout ou partie de ses droits, si l’état de santé́ de l’enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite des 9 ou 12 jours prévus par le paragraphe précédent.

Pour les conjoints travaillant au sein d’un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

Les absences autorisées au titre du baptême et communion s’étendent également aux équivalences existantes dans les autres religions.

2) subventions budget Œuvres Sociales CSE :

Nous demandons que le pourcentage calculé sur la masse salariale déterminant la subvention mensuelle versé au budget des Œuvres Sociales du CSE demeure inchangé.

Par ailleurs nous sollicitons le versement des subventions Œuvres Sociales ou Fonctionnement au plus tard le 10 de chaque mois pour pallier aux prélèvements bancaires automatiques contractés par le CSE.