



Syndicat

cftc

Auchan

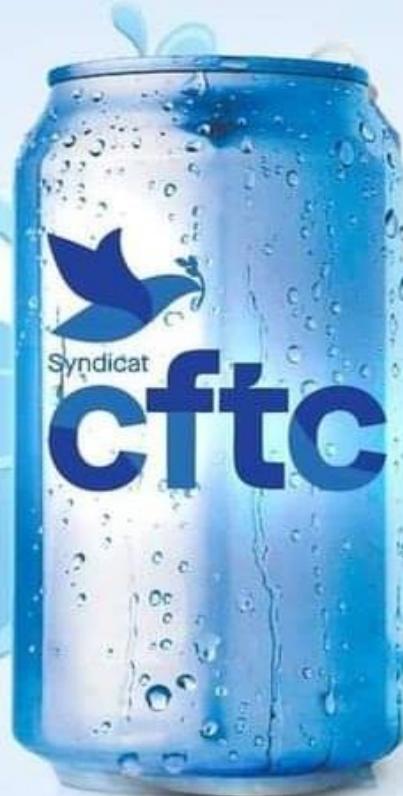
UES Exploitation

Hypermarché

Soif
d'information ?

**Le partenaire
de votre Vie
Professionnelle**

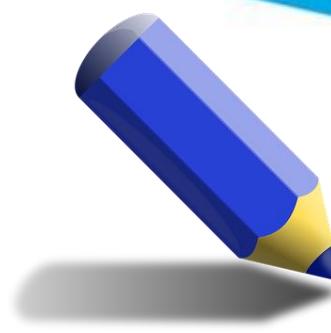
Juillet 2023



Retrouve une mine d'informations

**VOTRE CONFIANCE
EST NOTRE FORCE,
VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
NOTRE COMBAT**





Chères et Chers Collègues

**L'expérience acquise par nos élus
au niveau national,
régional et local,
leurs formations, leur accessibilité,
leurs présences quotidiennes
au plus proche de vous
ainsi que la confiance
d'une large majorité de salariés
de l'Entreprise à ceux-ci,
nous a permis de travailler à l'amélioration
de nos conditions de travail et de nos acquis
dans tous nos points de vente
Super et Hyper.
Sachez que vous pouvez compter
sur ses femmes et hommes
présents dans
101 zones de vie partout en France.**

Sommaire

| | |
|--|----------------------------|
| Temps de travail | page 6/7 |
| Respect des personnes | page 08 |
| Travail du dimanche | page 09 |
| Les pauses | page 10 |
| Le repos / La journée de solidarité | page 11 |
| L'annualisation / La micro variation | page 12 |
| La poly-activité /Le temps de déplacement | page 13 |
| Les absences autorisées | page 14 |
| Le télétravail | page 15/16 |
| Les congés payés / Don de jours | page 17/18 |
| Le congé de fractionnement / sabbatique | page 19 |
| Le congé sans solde/maternité/paternité | page 20 |
| Le congé parental/ de présence parentale | page 21 |
| Le congé du proche aidant | page 22/23 |
| Le droit des femmes enceintes | page 24 |
| La rentrée scolaire | page 25 |
| Handicap | page 26 |
| Mesures séniors | page 27 |
| La prime de progrès /La prime annuelle | page 28 |
| La participation | page 29 |
| La ristourne /La médaille du travail | page 30 |
| La participation aux transports | page 31 |
| La mutuelle / La prévoyance | page 32 |
| Le plan d'épargne PEE / PERCOL | page 33 |
| Le comité d'entraide familiale | page 34 |
| Humania | page 35 |
| Aides au logement | page 36 |
| Droit à la déconnexion | page 37 |
| CSE | page 38/39 |
| Les valeurs de la CFTC | page 40 |
| Le bulletin d'adhésion | page 47 |



Chaque adhérent, chaque militant, chaque dirigeant a apporté sa pierre à cette histoire.

Chacun continue à l'écrire.

Une histoire partagée qui donne du sens à nos actions présentes et alimente notre réflexion pour l'avenir et les formes de notre engagement.



Temps de travail



Employés

Période annuelle de référence :
du 01/06/N-1 au 31/05/N

Affichage des horaires :

- Les horaires sont remis **8 jours** à l'avance et **15 jours** dans le cadre de la modulation
- Le temps de travail s'énonce en **Temps de Travail Effectif** (Hors pause), soit 35 heures TTE pour un temps complet.
- **Le temps d'habillage et déshabillage** est inclus dans le TTE
- La **durée de travail maximale** d'une journée est de 10 heures TTE (8h en caisses en TTE continu)
- **Entre 2 journées de travail, 12 h minimum de repos**
- L'horaire coupé est exceptionnel, et la coupure est limitée à 2 heures
- Un horaire coupé ne peut commencer avant 7h et se terminer après 20h
- Aucune séquence de travail ne peut être inférieure à 3 heures
- **2 coupures maximum par semaine** pour les temps partiels sauf demande expresse du salarié
- **3 nocturnes maximum par semaine** (travail après 20 h) sauf volontariat ou statut particulier
- Certains métiers peuvent avoir des spécificités (Ilot, Astreintes...)
- Le travail du dimanche - ou d'un jour férié - s'effectue sur la base du volontariat.

Temps de travail



Heures supplémentaires

90 heures

Travail de nuit

Accord travail de nuit du 27 juillet 2015

Travailleur de nuit :

accomplit au moins 2 fois/semaine selon son horaire de travail habituel minimum .

3 h de son temps de travail quotidien dans la tranche horaire entre 22 h et 7 h du matin

ou accomplit minimum 270 h de son horaire de travail sur une année civile dans cette même tranche horaire

22 h - 7 h pour la population commerciale

21 h - 6 h pour la population non commerciale

majoration 21 h - 22 h : 20%

majoration 22 h - 5 h : 30 % (travail de nuit exceptionnel)

majoration 5 h - 7 h : 5%

si nombre d'heures travaillées de nuit :

compris entre 270 h et 499 h : 1 jour de repos

compris entre 500 h et 799 h : 2 jours de repos

compris entre 800 h et 1299 h : 3 jours de repos

> 1300 h : 4 jours de repos

Travail Jours fériés

Accord Organisation aménagement du temps de travail du 10 avril 2013

Travail d'un jour férié s'effectue sur la base du volontariat (art 3)

3 jours obligatoirement chômés : Noël, Nouvel An et 1^{er} Mai.

Si travail d'un jour férié , choix du salarié entre :

- repos compensateur (à prendre dans les 15 jours).

- paiement des heures réalisées en plus du forfait mensuel à 1,5 fois le taux horaire contractuel (150%).

Respect des personnes



Le règlement intérieur interdit de manquer de respect au personnel.

Il est choquant et tout à fait inadmissible de constater le nombre croissant de salariés qui en souffrent durement d'un manque de considération de leur hiérarchie.

Il est tout à fait scandaleux de gérer la mobilité professionnelle de l'encadrement d'une manière arbitraire, sans dialogue et échange préalables.

Nous condamnons de la manière la plus ferme ces comportements et nous appelons de nos vœux, le respect des valeurs humaines qui doivent animer notre entreprise.



Le travail du dimanche



Base volontariat
sauf contrat étudiant spécifique

Accord Organisation et aménagement
du temps de travail du 10 avril 2013

Travail exceptionnel du dimanche :
(en récupération 15 jours avant ou après l'évènement)
1 dimanche = 1 repos compensateur + paiement d'une
majoration à 150 %.

Travail du dimanche dans le cadre des dérogations du code du travail :

1 dimanche = 1 repos compensateur + paiement d'une
majoration à 100 %.

Travail habituel du dimanche (jusqu'à 13 h)
Majoration 50 %.

Les pauses



Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise portant sur le temps de travail (10 avril 2023).

“ Le temps de pause est un temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Si ce n'est pas le cas (le salarié est rappelé à son poste de travail), le temps de pause est alors considéré comme temps de travail effectif ”. Dans ce cas, la pause reste dû au salarié dans son intégralité.

Les pauses sont planifiées et payées par l'Entreprise, elles doivent dans la mesure du possible, se situer au milieu de la séquence de travail.

- Le temps de pause rémunéré est égal à 5% du TTE. (3 mn par heure travaillée), ainsi par exemple :

TTE entre 4 et 5 heures,
la pause pourra être de 15 mn

TTE entre 5 et 7 heures,
la pause pourra être de 20 mn

Personnels de caisses Accord de juin 99 : pour 8 heures de TTE = pause payée de 5% soit 30 min.

Le repos



Le repos hebdomadaire est le dimanche : vous bénéficiez en plus d'une journée ou 2 demi-journée supplémentaires.

11 repos de 48 h consécutives par an répartis le samedi, dimanche et lundi pour les salariés travaillant minimum sur 5 jours hebdomadaires (min 4 repos par an positionnés sur les samedis/ dimanches sauf avis contraire du salarié / 11 repos peuvent être portés à 13. du fait de l'application de dispositions conventionnelles plus favorables).

Si repos réparti sur 3 jours : commence, au plus tard, le samedi 14 h.

Entre deux journées de travail = 12 h consécutives de repos.

La journée de solidarité



Celle-ci correspond à **un 1/5ème du contrat hebdomadaire**, elle est non rémunérée pour les salariés et doit être réalisée entre le 01/01 et le 31/12. **Elle peut être réalisée par heure dès la première heure** (NAO 2022).

Disposition spécifique (Alsace/Moselle) : la journée de solidarité est exécutée sur un jour férié autre que le 1^{er} mai, le vendredi Saint et le premier et deuxième jours de noël, la journée est exécutée collectivement.

L'annualisation



(Uniquement les temps partiels)

Elle peut être mise en place exclusivement sur la base du volontariat via la signature d'un avenant définitif qui est signé entre l'employeur et le salarié.

Comment planifier ?

Planifier le nombre d'heures à réaliser sur l'année (45 semaines) si 5 semaines de congés payés planifiés.

Chaque salarié bénéficie d'une semaine à 0 (Sauf avis contraire du salarié).

Pas de dimanche ni jour férié planifiés

Pas de révision vers le bas en cours d'année sauf demande expresse du salarié.

Deux types de rémunérations :

Rémunération dite au réel : correspondant aux heures réalisées mois par mois. Dans ce cas, le salarié est assuré de travailler au moins son contrat de base hebdomadaire.

Rémunération dite lissée sur l'année correspondant au contrat horaire moyen.

La micro-variation



Uniquement pour les 35 heures

Ce compteur est utilisé pour faire face aux imprévus : il peut aller de - 3 heures à + 3 heures.

Possibilité d'alimenter un PERCOL avec les heures dépassant le + 3 heures

Le compteur repart à zéro début juin.

La poly-activité



La poly-activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de plusieurs fonctions de nature **différente** au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau le plus élevé :

- **En cas de poly-activité exercée sur deux fonctions de niveaux différents**, le salarié a le niveau de qualification correspondant à la fonction principale qu'il occupe.
- **Est considéré comme fonction principale la fonction occupée au moins 40%** du temps de travail prévu par le contrat.

Le temps de déplacement



« professionnel »

S'il est effectué en dehors du temps de travail, le temps de déplacement additionnel au temps de trajet habituel fera l'objet d'une contrepartie à hauteur de 25%.

Ces temps seront inscrits dans un compteur spécifique et constitueront un temps de repos que le collaborateur pourra demander.

Les absences autorisées



Absences pour évènements familiaux

| | | Sans ancienneté | Avec ancienneté |
|---|--|---|----------------------|
| Mariage, PACS | Salarié | 4 jours ouvrés | 1 semaine |
| | Enfant | 1 jour ouvré | 2 jours ouvrés |
| | Frère, Sœur | Le jour du mariage | 1 jour ouvré |
| | Beau-frère, belle sœur, père, mère | Le jour du mariage | |
| Naissance ou Adoption | | 3 jours ouvrés | |
| Baptême, communion ou équivalent dans d'autres religions | | / | 1 jour ouvré |
| Décès | Conjoint, partenaire Pacs, enfant, père, mère | 1 semaine | |
| | Frère, sœur | 4 jours ouvrés | |
| | Beau fils, belle fille | 3 jours ouvrés | |
| | Grand parent, petit enfant, beau parent | 3 jours ouvrés | |
| | Beau frère, belle sœur, oncle, tante, grand parent du conjoint | 1 jour ouvré | |
| Hospitalisation pour intervention chirurgicale du conjoint | | / | 1 jour ouvré/an |
| Déménagement personnel | | 1 jour ouvré dès 6 mois d'ancienneté | |
| Jours de révision étudiants | | 5 jours ouvrables non rémunérés sauf pour les contrats d'apprentissage | |
| Annonce d'un handicap chez un enfant d'une pathologie chronique ou un cancer chez un enfant | | 2 jours ouvrés | |
| Permis de conduire | | Le jour de l'épreuve (théorique et pratique) Max 2 tentatives (permis A et B) | |
| Soins pour enfant à charge malade ou hospitalisé (enfant de - de 16 ans ou de - de 20 ans si l'enfant est en situation de handicap) ou hospitalisé (enfant de - de 18 ans ou de - de 20 ans si l'enfant est en situation de handicap) | | Jours enfant malade = 1 an d'ancienneté Jours enfant hospitalisé = 6 mois d'ancienneté 6 jours ouvrés si 1 enfant 9 jours ouvrés si 2 enfants 12 jours ouvrés si 3 enfants 14 jours ouvrés si 4 enfants et + | |
| Soutien aux aidants et salariés atteint d'une affection | | / | 4 demi journées / an |

Le Télétravail



Le télétravail désigne une organisation du travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, mais est effectué par un salariés hors de ces locaux.

Sur la base du VOLONTARIAT.

Une demande devra être faite par écrit.

Elle nécessite la signature d'un avenant.

En principe, le domicile du salarié sert de lieu de télétravail, mais le salarié peut déclarer un second lieu.

Critères d'éligibilité au télétravail :

- ✓ Activités compatibles avec le télétravail
- ✓ Autonomie dans la fonction
- ✓ Activités compatibles avec l'organisation du service
- ✓ Adaptation du lieu de télétravail
- ✓ Ancienneté : CDI ou CDD de 6 mois et plus et Alternant.
- ✓ Salarié à temps partiels si durée de travail => 50 % d'un temps complet

Formation de sensibilisation sur le télétravail (FRAM 888)

Matériels et sécurité pour le télétravail :

Le salarié doit bénéficier d'un ordinateur portable et d'un moyen de communication téléphonique professionnel fournis par l'employeur. L'ordinateur portable sera équipé du logiciel permettant de se connecter à distance aux applications professionnelles nécessaires à l'exercice de sa mission ainsi que d'une connexion internet à haut débit.

Ce matériel reste la propriété de l'Entreprise et devra être restitué dès lors que le télétravail cessera.

Afin de garantir la sécurité de ses salariés, la Direction se réserve le droit de refuser le télétravail si les conditions de sécurité, notamment électriques, ne sont pas réunies.

L'entreprise remettra un guide sur les bonnes postures/pratiques à adopter.

Attestation d'assurance :

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail, s'engage à fournir une attestation d'assurance permettant de couvrir l'exercice et les risques liés au télétravail au sein des lieux préalablement déclarés.

En cas de surcout, l'employeur prendra en charge celui-ci uniquement pour le domicile.

Le Télétravail



Les jours de télétravail peuvent être pris en jours entiers ou demi-journées = décompte 1 jour complet du forfait annuel de 100 jours

Le salarié à temps complet peut bénéficier de deux jours de télétravail par semaine.

Les salariés en situation de Handicap et ceux dont l'état de santé nécessite un aménagement :

La direction avec la médecine du travail détermineront la faisabilité d'une telle organisation sous réserve d'éligibilité à ce dispositif.

Le télétravail et les femmes en situation de grossesse :

A la demande du salarié, pour la durée de leur grossesse et sur avis du médecin du travail. Un temps de présence minimum au sein des locaux sera déterminé en concertation avec le manager et la médecine du travail.

Les salariés proches aidants ou parents d'enfants en situation de handicap :

A la demande du salarié sous réserve d'éligibilité.

En cas de refus, une réponse négative nécessitera un écrit motivé sous 15 jours.

Le bénéfice du télétravail nécessite la formalisation d'une charte individuelle signée entre le salarié et son supérieur hiérarchique, sur les modalités d'exécution et les différentes attestations que le salarié doit fournir.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut être mis fin à l'organisation en télétravail.

CONDITIONS DE L'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Les droits et devoir du télétravailleur

- La durée du travail
- Le respect de la vie privée
- La formation spécifique sur le télétravail
- La protection des données et informations

La santé au travail

- Le suivi de la santé des télétravailleurs
- La qualification d'accident du travail
- Les salariés en situation de fragilité
- Les périodes d'absence du télétravailleur

Les congés payés



5 semaines

(soit 2.5 jours ouvrables par mois de travail)

La 5^{ème} semaine doit être prise en dehors des mois de juillet, août et décembre, entre le 1/11 et le 31/05 N+1.

Chaque salarié a le droit de disposer de son samedi en repos précédent le départ de congé principal dit d'été.

Le droit à congé supplémentaire d'ancienneté :

- ✓ 1 jour après 5 ans
- ✓ 2 jours après 10 ans
- ✓ 3 jours après 15 ans
- ✓ **4 jours après 25 ans = NAO 2022.**

Les congés d'hiver doivent être affichés le 1^{er} octobre et les congés d'été au 1^{er} février.

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pour des motifs étrangers à l'entreprise :

- Report des congés pour les employés
- Report limité à 12 j pour les agents de maîtrise et les cadres
- Possibilité de mettre des jours de CP sur le PERCOL

DON DE JOURS DE CONGE



- ✓ Don anonyme
- ✓ 3 jours maxi par an pris dans les jours de congés payés ou d'ancienneté
- ✓ Sur la base du volontariat



*Le Samedi de départ en vacances donné comme **REPOS !***



Chaque salarié a droit de disposer
de son jour de repos sur
le samedi précédent son départ
pour la période dit de "congé principal"



Accord Organisation et Aménagement du Temps de travail
signé par la CFTC le 10 avril 2013

Les congés de fractionnement



Attribution lorsque le congé principal est fractionné
(une partie du congé est prise en dehors
de la période 1^{er} mai au 31 octobre)

- Report 3 à 5 jours au dehors du 31/10 = +1 jour
- Report >= 6 jours au-delà du 31/10 = +2 jours

PERTE DES JOURS DE FRACTIONNEMENT NON PRIS AU 31 MAI.

Le congé sabbatique



C'est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur ne peut refuser que dans de cas précis

- Ancienneté insuffisante
- Demande de départ en congé dans un délai trop court

Le salarié doit justifier :

d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, à la date de départ en congé.

De 6 années d'activité professionnelle dans le secteur privé.

Le salarié doit informer son employeur au moins 3 mois avant la date de départ envisagée.

La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum.

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu. Le congé sabbatique n'est pas rémunéré.

Le congé sans solde



Il permet au salarié de s'absenter, pour quelque motif que ce soit, en conservant la possibilité de retrouver son emploi ou un emploi similaire à son retour. **Il s'agit d'une absence autorisée non rémunérée.**

Le congé maternité



« Protection contre le licenciement »

En cas de grossesse, **la salariée bénéficie automatiquement d'un congé maternité** en partie avant l'accouchement et en partie après. Le congé de maternité est obligatoire. **Il est strictement interdit d'y renoncer totalement.**

La durée du congé prénatal et postnatal dépend du statut de l'enfant à naître (Ex : Pour le 1^{er} enfant : 6 semaines avant et 10 semaines après).

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant



« Protection contre le licenciement »

Sans condition d'ancienneté et quelque soit le type de contrat (CDI, CDD, travail temporaire)

A prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié averti son employeur au moins 1 mois avant la date du début de congé.

La durée est fixée à 25 jours calendaires

1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance (3 jours)

1 période de 21 jours calendaires

Le congé parental



Ouvert à **tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise

La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum. La demande est renouvelable 2 fois dans la limite de 3 ans.

La durée du congé et la date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur n'est pas nécessaire dans l'un des cas suivants :

- Décès de l'enfant.
- Diminution importante des ressources du ménage.

Le congé de présence parentale



Aucune condition d'ancienneté. Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a **un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité**.

En faire la demande à son employeur, au moins 15 jours avant la date souhaitée de début de congé.

- Un certificat médical sera demandé, attestant les éléments suivants : la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap.
- la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le contrat est suspendu, pas de rémunération, le salarié peut bénéficier d'allocation journalière de présence parentale. L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé du proche aidant



La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a créé le congé de proche aidant qui vient définitivement remplacer le congé de soutien familial à compter du 1^{er} janvier 2017.

Quel est l'objet de ce congé ?

Ce congé a été institué afin de permettre à un salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables sans qu'ils soient liés par un lien de parenté. Le congé peut également être demandé en cas de cessation de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Qui sont concerné ?

Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et qui souhaite suspendre leur contrat de travail afin de s'occuper d'un proche handicapé ou ayant une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Notez le

La notion de proche a été précisée dans le code du travail. Il s'agit :

- Du conjoint.
- Concubin.
- Partenaire lié par un pacs.
- Ascendant.
- Enfant à charge.
- Collatéral jusqu'au 4^e degré.
- Ascendant, descendant au collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint / pacsé / concubin.
- Personne âgée au handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé du proche aidant



Comment bénéficier de ce congé ?

Les modalités liées à ce congé seront différentes que ce dernier soit mis en place avec ou sans accord collectif.

Ce congé devra être organisé selon les modalités suivantes :

- La durée du congé ne peut être que de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an dans toute la carrière professionnelle du salarié.
- Le salarié devra avertir, par tout moyen, son employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu s'il souhaite renouveler son congé.

Notez le :

Le salarié a la possibilité de fractionner ce congé avec l'accord de l'employeur tout en respectant la durée maximale de 3 mois (et une durée minimum d'une journée).

Dans ce cas, le salarié devra avertir son employeur au moins 48 h avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Il peut également, toujours avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée et dans le cas d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier du fractionnement du congé ou de sa transformation à temps partiel immédiatement.

La demande de congé devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

Ce courrier devra également contenir :

- Une déclaration sur l'honneur précisant le lien qui unit le salarié à la personne aidée et si le salarié a déjà eu recours ou non à ce congé et si tel était le cas la durée de ce dernier,
- La justification d'un taux d'incapacité si la personne aidée est handicapée ou la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Notez le :

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dès lors que des justificatifs sont présentés. (Certificat médical ou attestation de l'établissement concerné).

Droits des femmes enceintes



« Protection contre le licenciement »

- **Dès 5 mois** : elle est autorisée à ne faire qu'une nocturne par semaine.
- **Dès 6 mois** : $\frac{1}{2}$ d'heure par jour de réduction de temps de travail.
- elle pourra bénéficier d'aménagements d'horaires pour assister **aux examens prénataux et aux séances de préparation à l'accouchement**.
- Pour les **examens médicaux obligatoires**, la salariée a le droit de s'absenter pendant ses heures de travail (article L1225-16 du code du travail).

Pour les salariées engagées dans **un parcours de PMA**, bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées pour les actes médicaux rendus nécessaires par ce traitement.

Le co-parent a droit à une autorisation d'absence rémunérée pour accompagner :

- la femme en PMA à 3 actes.

Rentrée des classes



Les salariés qui souhaitent bénéficier **d'un aménagement de leurs horaires de travail** pour leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée des classes devront l'indiquer par écrit au responsable des ressources humaines de l'établissement, **avant le 15 juillet**, afin que les plannings soient construits en conséquence.

Information Exploitation

cftc
Syndicat
Auchan
UES Exploitation

Hypermarché
04/07/2023

LE JOUR DE LA RENTREE SCOLAIRE

Si vous souhaitez **ACCOMPAGNER** votre/vos enfants **LE JOUR DE SA RENTREE DES CLASSES**, vous devez prévenir votre responsable **AVANT LE 15 JUILLET**

pour obtenir un aménagement exceptionnel d'horaires (non payés) pour se rendre à l'école ou au collège

Accord Organisation et aménagement du temps de travail 2013 signé par la **CFTC**

Joséphine SANCHEZ et Djamel OTMANI / DSC UES Exploitation,

Handicap



Accord en faveur de l'emploi de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap.

TYPES DE HANDICAP



4 principaux axes :

1- Le pilotage global de la mission :

Le pilote de la mission handicap
Les référents handicap
Les experts handicap

Les relais handicap
Les tuteurs handicap

2- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le périmètre du maintien dans l'emploi s'étend sur le global de l'entreprise

3- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

L'ensemble des postes de l'entreprise sont ouverts à tous les candidats sans discrimination d'aucune sorte. Seules les compétences et l'aptitude à occuper le poste doivent motiver toute décision de recrutement.

4- Le développement des relations avec le secteur du travail protégé et adapté.

**Accord
Handicap
2022/2026**



Mesures Séniors



L'accord GPEC favorise l'accompagnement des fins de carrières pour tous les salariés âgés de 55 ans et plus et qui en feront la demande.

Aménagement du temps de travail :

- 13 repos de 48 heures consécutives par an, répartis le samedi et le dimanche, ou le dimanche et le lundi.
- 4 semaines consécutives de congés payés par an
- Aucune nocturne par semaine
- Coupure et horaires : à 55 ans le salarié n'effectuera qu'une coupure par semaine. A 58 ans et + il n'y aura aucune coupure et aucun horaire avant 6 h.
- Pas d'implantation de nuit (21h-7h).

Bilan de santé :

- Bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 4 heures pour réaliser ce bilan.

Formations au bien être et à la sécurité au travail :

- Dès 50 ans, une information précise sur le fonctionnement des dispositifs de retraite de base, de complémentaire et sur la gestion patrimoniale vous sera délivrée.
- Avant le départ en retraite, 2 jours de formation seront proposés aux salariés, pour préparer la transition entre activité professionnelle et future retraite.

La gestion de carrière :

- Un bilan de carrière ainsi qu'un bilan de compétences seront proposés au salarié de 55 ans et +, lors de l'entretien professionnel.

Aménagement des fins de carrière : dès 55 ans, il est possible de réduire votre temps de travail ou maintenir une activité à temps partiel tout en continuant à cotiser pour la retraite sur la base d'un temps plein.

3 CHOIX POSSIBLES :

- Réduire votre temps de travail, dès 55 ans ou demeurer à temps partiel, tout en continuant à cotiser à taux plein pour la retraite, avec prise en charge par l'entreprise de 80% de la cotisation (5 ans maximum).
- Pour tous, temps complet ou temps partiel, possibilité de diminuer de 20% la base contractuelle en bénéficiant d'une indemnité variable selon l'âge.
- Pour les temps complets (depuis au moins 2 années), passer à mi-temps à partir de 55 ans avec une aide financière de l'entreprise (3 ans max).

La prime de progrès



Accord de groupe d'intéressement
Prime de Progrès et de Performance
2023/2026



Elle correspond au partage des résultats et progrès constatés sur le magasin et la société.

Elle est calculée trimestriellement et versée en Mars, Juin, Septembre et Décembre.

Vous devez une fois par an, renouveler votre souhait de toucher votre prime (alors imposable) ou de la placer.



La prime annuelle



Modalité

Salarié présent au 31/12.

Acompte 100 € fixe en juin + versement du solde en novembre.
(au prorata si 6 mois d'ancienneté au 31/12).

La participation



Elle correspond au partage des résultats annuels d'AUCHAN RETAIL France entre tous les salariés.

Une partie de cette prime est obligatoirement **bloquée pendant 5 ans** (sauf cas particulier).

Cas de déblocage anticipé sur justificatifs.
(à débloquer dans les 6 mois qui suivent l'évènement)

- ✓ Mariage ou conclusion d'un Pacs.
- ✓ Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs.
- ✓ Naissance ou adoption d'un 3ème enfant, puis de chaque enfant suivant.
- ✓ Création ou reprise d'une entreprise et installation d'une activité non salariée.
- ✓ Cessation du contrat de travail.
- ✓ Acquisition, construction ou agrandissement de ma résidence principale.
- ✓ Remise en état de ma résidence principale suite à une catastrophe naturelle.
- ✓ Invalidité, décès.
- ✓ Surendettement.

La ristourne



10 % sur la bijouterie, jardin et EEGP

15 % sur l'alimentaire, le rayon bébé, parfumerie, droguerie et l'animalerie uniquement

(NAO 2022 et reconduit en 2023 sur un an)

RDV sur le site [Tous clients Auchan](#), pour activer votre carte et consulter le montant de la ristourne cumulé.

La médaille du travail



Les gratifications allouées à l'occasion de l'attribution par les autorités compétentes de la médaille du travail sont redéfinies pour l'ensemble des périmètres dans les conditions ci-dessous :

- **Pour 20 ans d'activité*** 175 euros
- **Pour 30 ans d'activité*** 225 euros
- **Pour 35 ans d'activité*** 400 euros
- **Pour 40 ans d'activité*** 500 euros

En Bon d'Achats

* **Activité** : tous employeurs confondus, dans votre vie professionnelle.

Demander une attestation de travail sur HR4YOU et se connecter ensuite sur le site de votre préfecture pour en faire la demande.

La participation au transport



Prise en charge par l'employeur à hauteur de 50% des titres d'abonnement souscrits auprès des entreprises de transport public.

Mobilité durable

*Une aide à la mobilité **Obtenue** par la **CFTC** !!!!
NAO 2023*

Pour en bénéficier :

Vous devez faire le trajet de votre domicile à votre lieu de travail en utilisant l'un des modes de transport alternatifs suivants :

- Le vélo personnel (électrique ou non)
- Les engins de déplacement personnel motorisés ou non (trottinette électrique, gyropode, mono-roue, hoverboard...) à l'exclusion des rollers, des motos et scooters thermiques ou engins assimilés.
- Le covoiturage (en qualité de conducteur ou passager).

Le remboursement :

- Le montant du forfait est de 2€ par jour (pour un trajet domicile/travail) dans la limite d'un plafond annuel de 200€ par année civile et par salarié.
- Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée "forfait mobilités durables".
- Cette allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales.

En pratique :

Vous devez faire une déclaration de manière mensuelle en remplissant une attestation sur l'honneur avec le nombre de jours :

- Chaque mois sur HR4YOU.
- En sélectionnant son MODE DE TRANSPORT.
- A Déclarer en début de mois.

La santé des salariés et de leur famille a toujours été au cœur des préoccupations de la CFTC.

Parce qu'il est légitime que chacun puisse bénéficier au sein de la même entreprise, quel que soit le lieu où il travaille de la même couverture sociale.

Désormais, à compter du 1er novembre 2021, tous les salariés d'Auchan bénéficieront des mêmes garanties en matière de Frais de santé - Prévoyance - Epargne - Retraite.

Retrouvez ci-après les principales nouveautés.

Le nombre d'options a été réduit et le régime de base, désormais appelé «**ESSENTIEL**», est fortement amélioré.

Deux options :

« **TRANQUILLITÉ** » et « **EXCELLENCE** » viennent compléter la gamme.

S'y ajoute une véritable nouveauté :

Une «surcomplémentaire OPTAM +,

ouverte à tous, pour permettre le remboursement des dépassements d'honoraires de certains praticiens.



La prévoyance



Le régime de prévoyance obligatoire souscrit par l'entreprise vous offre un certain nombre de garanties en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité temporaire de travail.

Le plan épargne groupe « PEE »



Le PEE vous accompagne tout au long de votre carrière pour vous aider à construire vos projets et à préparer votre avenir sereinement.

Le Plan d'Epargne Entreprise est un dispositif d'épargne collective proposé par l'entreprise à ses salariés pour se constituer une épargne dans un cadre social et fiscal favorable.

Cette épargne est bloquée pour une durée de 5 ans.



Scannez moi

Accord de groupe relatif à la mise en place d'un plan d'épargne groupe « PEG » 2023/26



Le plan épargne retraite « PERCOL »



Tous les salariés de l'entreprise peuvent y adhérer à partir d'un mois d'ancienneté. **Il pourra être alimenté de multiples façons :**

- Versements volontaires.
- Versements des primes d'intéressement.
- Versement de la participation.
- Jour de repos ou de congés annuels non pris.
- Contribution de l'entreprise via abonnement en temps.
- L'alimentation du compteur ne peut dépasser 10 jours.

Les parts inscrites au compte des bénéficiaires ne deviennent disponibles qu'au départ à la retraite de l'adhérent :

- Soit sous forme de rente viagère
- Soit sous forme de capital
- Soit sous forme mixte (rente viagère + capital).

Retrouvez plus d'informations sur la leaflet ici



Comité Entraide Familiale



Comité Entraide Familiale



Auchan cotise

au comité d'entraide familiale

Cette adhésion permet, selon votre situation de famille, de bénéficier d'allocations indépendantes de la CAF et non imposables.

3 Allocations Différentes ...

Je me marie

J'attends un enfant (pour les papas aussi !)

J'ai des enfants (famille recomposée aussi !)



Toute demande doit être faite sur <https://www.comitedentraide.fr>
à l'aide de vos identifiants (à réclamer auprès de votre BP)



NAO 2023 :

La CFTC demande l'extension de ces allocations sur ARF



Accompagnement psychologique disponible pour tous les salariés

Vous êtes en difficulté, sur un plan psychologique ou social. Le prestataire garantit **le secret** professionnel aux bénéficiaires du programme.



Difficultés familiales,
financières, professionnelles...

BESOIN D'EN PARLER ?

 0 970 824 222*

*prix d'un appel local

Du lundi au samedi, de 8h à 20h

Aides au logement



Les partenaires d'Auchan, E-mobilia et Action Logement sont là pour vous accompagner dans vos démarches.

Vous cherchez un logement à louer ou à acheter ?

Vous rencontrez une situation compliquée en termes de logement ?

Vous êtes alternant(e) ou stagiaire ?

RDV sur le site <https://alternant.actionlogement.fr/> pour découvrir les solutions proposées spécifiquement pour vous !

Retrouvez ici
les aides de l'Etat



ActionLogement

Vous êtes à la recherche d'un logement, en location, dans le parc public connectez vous à la plateforme action logement www.al-in.fr pour renseigner votre demande et postuler en direct aux logements qui vous intéressent.

N'oubliez pas de renseigner le code entreprise
AUCHAN2020
dans votre dossier en ligne.



Le droit à la déconnection



Un Accord relatif au droit à la déconnexion

a été signé le 14 janvier 2019
afin d'assurer

le respect de l'équilibre entre vie privée
et vie professionnelle
de chaque salarié..

**Le salarié n'a pas à répondre
aux sollicitations professionnelles**

en dehors de son temps de travail.

Nul n'est tenu de répondre aux mails, appels
ou SMS reçus pendant les périodes de repos



**“ Chaque jour
amène son travail
et son repos ! ”**

Comité Social Economique



Qu'est ce que le CSE ?

CSE signifie Comité Social et Economique, c'est une instance du personnel mise en place par la réforme du code du travail en 2017.

LE CSE REGROUPE ET FUSIONNE LES DP ET LE CE

A quoi sert-il ?

Il propose des avantages aux salariés et à leur famille (personne vivant sous le même toit) qui varient en fonction des tranches salariales ou de l'âge des enfants : par exemple : voyages, activités de loisirs ou sportives, sorties culturelles ou encore chèques vacances.

Le CSE retranscrit la parole des salariés quant à la gestion de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation pro et les procédés de production.

- Il communique à l'employeur les réclamations ou questions concernant les salaires, le respect du code du travail ou les accords d'entreprise.
- Il propose des solutions pour améliorer les conditions de vie en entreprise, la sécurité, il participe à l'adaptation des postes de travail nécessaires aux personnes en situation de handicap et initie des actions de prévention concernant le harcèlement moral ou sexuel.
- Il est consulté sur la stratégie de l'entreprise, sa politique sociale ou encore la restructuration des équipes.



Le CSE dispose d'un droit d'alerte

Pour agir auprès de l'employeur s'il constate une atteinte morale ou physique des salariés, de danger ou d'informations inquiétantes pouvant endommager la santé de l'entreprise.

Comité Social Economique



Comment faire partie du CSE ?

Tous les 4 ans, l'entreprise annonce la tenue des élections des membres du CSE.

Pour participer au scrutin, les électeurs doivent avoir au moins 3 mois d'ancienneté à la date du 1^{er} tour :

- Pour se présenter à l'élection, il faut être majeur, salarié depuis au moins 1 an et n'avoir aucun lien avec l'employeur
- Le mandat des élus dure 4 ans et peut être renouvelé trois fois
- Les titulaires ont accès à une formation économique, santé et sécurité
- Les membres du CSE sont protégés, de par leur rôle de délégué du personnel, ils ne peuvent donc pas être licenciés.
- 2 membres du CSE assistent au conseil d'administration pour avis consultatif.

Le financement du CSE ?

Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement dont la contribution majeure provient de l'employeur.

La subvention varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- 0,20 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 1999 salariés.
- 0,22 % pour les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Le CSE est également doté d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles. Chaque année, il doit rendre des comptes sur sa gestion financière.

LES VALEURS CFTC

La CFTC un syndicat libre et indépendant depuis 1919

Notre inspiration ?

- ❖ **Les principes de la morale sociale chrétienne :**
 - Sans imposer ni pratiques, ni convictions religieuses
 - Un syndicat apolitique
- ❖ **Le choix de la solidarité :**
 - Une priorité : La défense de tous

Comment se traduit cette inspiration ?

- ❖ **Trois principes d'actions :**
 - Le respect de la dignité de chaque personne
 - Le service du Bien Commun
 - Les droits et devoirs de chacun

Nos valeurs :

- ❖ **Des repères positifs et universels :**
 - Être constructif
 - Être soucieux de vérité
 - Être à l'écoute
 - Être ouvert et rassembler
- ❖ **Nos repères inspirent des projets :**
 - Répartition équitable des richesses
 - Croissance au service de la solidarité et accès de tous à l'emploi
 - Conditions de travail respectant la dignité et la santé des personnes
 - Favoriser les choix de vie et d'activité
 - Développer un cadre de vie favorable aux familles



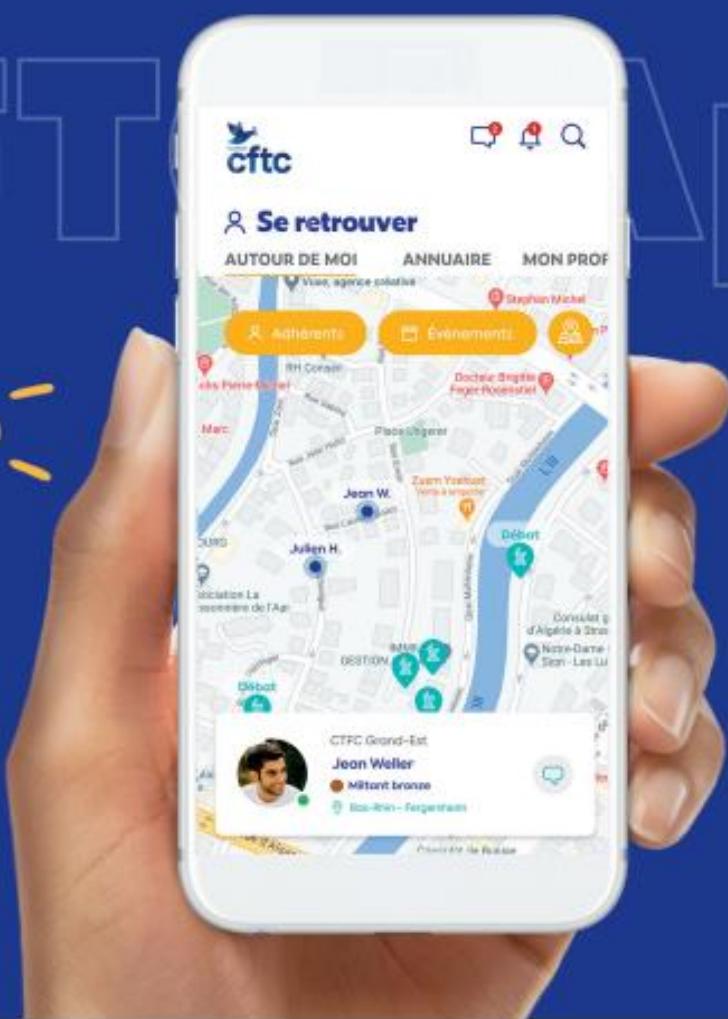
Crée en 1919, la CFTC s'est faite actrice de la construction sociale. Tout au long de son histoire, ses propositions ont inspiré ou permis le développement de la politique familiale, des retraites, des conditions de travail, de la formation professionnelle, de la prise en compte de la pénibilité, de la protection sociale. Depuis plus de 100 ans, la CFTC est attachée aux valeurs humanistes, en plaçant l'Homme au centre de ses préoccupations. Dans ce but, la CFTC agit en toute indépendance vis-à-vis de tout groupement politique, économique ou religieux.

L'application



Découvrez la **nouvelle** **application** de la CFTC

Rejoignez notre réseau de 140 000 adhérents
et militants et partagez vos idées.



Télécharger dans
l'App Store

DISPONIBLE SUR
Google Play





LES AVANTAGES D'ADHÉRER À LA CFTC

RÉPONSES À LA CARTE

➤ Parce que je suis adhérent CFTC, je peux à tout moment obtenir une réponse personnalisée, précise et rapide à mes questions.

RÉSEAU

➤ L'adhésion à la CFTC me permet d'élargir mon réseau professionnel et de rencontrer des personnes qui s'entraident.

FORMATIONS

➤ En tant qu'adhérent CFTC, j'ai accès à toute l'offre de formations CFTC.
Formations professionnelles et formations syndicales.

APPUI JURIDIQUE

➤ Une cellule juridique est à ma disposition pour répondre à mes questions et m'accompagner en cas de litige avec mon employeur.

ACCOMPAGNEMENT CARRIÈRE

➤ En tant qu'adhérent CFTC, je bénéficie d'un accompagnement et de conseils tout au long de mon parcours professionnel. Découvertes des métiers, aide sur mes candidatures, préparation aux entretiens, aide à la mobilité.

INFORMATIONS

➤ L'adhésion au syndicat CFTC me permet d'obtenir des informations privilégiées sur tous les sujets d'actualités.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

➤ La CFTC me donne la possibilité de prendre des responsabilités syndicales sur mon lieu de travail et de faire enfin entendre ma voix et celles de mes collègues.

CONVIVIALITÉ

➤ En tant qu'adhérent CFTC, je suis convié à participer à des événements et je décide de m'y rendre ou pas.

CFTC AUCHAN



Joséphine SANCHEZ et Djamel OTMANI

DSC CFTC AUCHAN UES EXPLOITATION

sanchezdcauchan@gmail.com / djamal.dsc.cftc.auchan@gmail.com



Syndicat
cftc
Auchan

Les relations avec votre
entreprise ?

C'est vous qui décidez !
VOTEZ !

ÉLECTIONS

Comité Social et Économique

A la CFTC, notre force
c'est le dialogue !

Notre équipe est
à votre écoute et
s'engage à défendre
tous les salariés



ne laissez pas les autres
décider pour vous

VOTEZ CFTC





Syndicat

CFTC
Auchan

CFTC AUCHAN

ÉLECTIONS

Comité Social et Économique

06 Octobre 2023

Chers collègues, prochainement vous allez élire vos représentants au CSE. Ces personnes seront les interlocuteurs, les négociateurs et les médiateurs entre les salariés et les dirigeants de notre société.

Respect et considération
des salariés

Informations
sur la vie
de l'entreprise

Défendre vos intérêts
et vos droits

Dialogue constructif

Equilibre
vie professionnelle/
vie personnelle

Votez CFTC !

Partenaire de votre vie professionnelle



Syndicat
cftc
Auchan

CFTC AUCHAN

ÉLECTIONS

Comité Social et Économique

L'élection au CSE est une chance qui est donnée aux salariés pour être représentés et informés sur la vie de l'entreprise ainsi qu'être défendu le cas échéant, peu importe leur statut. La CFTC est le syndicat du dialogue et de la proposition constructive. Nous nous présentons donc pour être une interface transparente entre vous et la direction et pour porter vos voix !

Ce vote est crucial car il nous permettra de continuer les actions que nous avons entreprises depuis ces dernières années et de poursuivre nos innovations.

Notre liste nous permet de vous proposer des candidatures de salariés prêts à s'engager à vos côtés, en respectant au maximum la représentation de l'entreprise en terme de statut (cadre, agent de maîtrise, employé), de parité et d'expérience.

Comme il s'agit d'une élection professionnelle, votre vote est important car il donnera plus de force à l'équipe qui sera mise en place.

Nous serons particulièrement vigilants sur le respect des horaires et à bien vous tenir informés sur la vie de l'entreprise !

Nous comptons sur vous et nous serons toujours à votre service, car, élus grâce à vous, nous serons là pour vous !

Ensemble, nous sommes plus forts

06 Octobre 2023

On compte sur vous ! Votez CFTC !

RESPECT DE VOS DROITS

DÉFENDRE CONTRE LES INÉGALITÉS

VOUS PRÉSENTER



Vous souhaitez obtenir des renseignements complémentaires, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants



JAMAIS SEUL AVEC LA CFTC



ALBERT & COMICSTRIP

Bulletin d'adhésion

Vous pouvez également entrer dans l'action syndicale et participer à l'action conduite par la CFTC en rejoignant ses rangs.

La CFTC est la meilleure garantie pour protéger vos droits

Syndicat

Nom :

Emploi :

Adresse :

Code postal :

Prénom :

Ville :

Déclare adhérer au syndicat CFTC de ma profession.

Fait à :

Le :

| JUILLET | | AOÛT | | SEPTEMBRE | | OCTOBRE | | NOVEMBRE | | DÉCEMBRE | | JANVIER | |
|---------|----------------------|------|-----------------------|-----------|------------------------------|---------|-----------------------------|----------|---|----------|----------------------|---------|---|
| S 1 | Journée du bandero | M 1 | St Alphonse | V 1 | St Gilles | D 1 | Fête des Grands-Pères | M 1 | Toussaint | V 1 | Nouvel An | L 1 | Nouvel An |
| D 2 | St Martinien | M 2 | St Julien-Eymard | S 2 | Ste Ingrid | L 2 | St Léger | J 2 | Défunts | S 2 | Ste Viviane | M 2 | St Basile |
| L 3 | St Thomas | J 3 | St Lydie | D 3 | St Grégoire | M 3 | St Gérard | V 3 | Journée de la gentillesse | D 3 | St François-Xavier | M 3 | St Geneviève |
| M 4 | St Florent | V 4 | St Jean-Marie Vianney | L 4 | Ste Rosalie | M 4 | St François d'Assise | S 4 | St Charles | L 4 | St Barbara | J 4 | St Odilon |
| M 5 | St Antoine | S 5 | St Abel | M 5 | Garden Party CSFV | J 5 | Ste Fleur | D 5 | Ste Sylvie | M 5 | Journée du bénévolat | S 5 | St Édouard |
| J 6 | St Marliette | D 6 | Transfiguration | M 6 | St Bertrand | V 6 | Journée des aînés | M 6 | St Nicolas | J 6 | St Maloë | M 6 | St Méline |
| V 7 | St Roau | L 7 | St Goëtan | V 8 | Nativité Ste Vierge | S 7 | Journée pour un travail | J 7 | St Ambroise | V 8 | Journée du climat | D 7 | St Raymond |
| S 8 | St Thibault | M 8 | St Dominique | S 9 | St Alain | D 8 | Ste Pélagie | L 8 | St Denis | S 9 | St Pierre Fournier | L 8 | Epiphanie |
| D 9 | St Amandine | J 10 | St Amour | M 10 | Ste Inés | M 10 | Journée de la santé mentale | M 11 | St Firmin | D 10 | St Romaric | M 9 | Galette CSFV |
| M 11 | St Benoît | S 11 | St Laurent | L 11 | Journée des premiers secours | J 12 | St Wilfried | J 12 | St Christian | M 10 | St Guillaume | L 9 | St Tatiana |
| S 12 | St Olivier | V 11 | St Claire | M 12 | St Apollinaire | V 13 | St Géraud | L 13 | Sémaine pour l'emploi des personnes handicapées | M 13 | St Lucie | S 13 | St Vetta |
| J 13 | St Henri, Joël | D 13 | St Hippolyte | M 13 | St Aimé | S 14 | St Juste | M 14 | St Albert | J 14 | St Odile | J 11 | Début des soldes |
| V 14 | Fête Nationale | L 14 | St Évrard | V 15 | St Roland | D 15 | Ste Thérèse d'Avila | J 15 | St Marguerite | V 15 | St Ninon | S 14 | St Nina |
| S 15 | St Donald | M 16 | Assomption | S 16 | St Armel | L 16 | St Edwige | M 17 | Journée pour l'élimination | D 16 | St Alice | M 16 | Blue Monday |
| D 16 | Nt Dame du Mt-Carmel | L 17 | St Hyacinthe | D 17 | St Renaul | M 18 | St Luc | J 18 | St Elisabeth | S 17 | St Gaëtan | J 18 | St Frisca |
| L 17 | Ste Charlotte | M 18 | St Frédéric | V 18 | St Hélène | L 19 | St René | M 19 | Stade Aude | M 19 | St Urbain | V 19 | St Marius |
| M 18 | St Frédéric | V 19 | St Arsène | S 19 | St Jean-Eudes | M 20 | St Davy | V 20 | Adeline | L 20 | St Edmond | S 20 | St Sébastien |
| J 19 | Ste Marina | D 20 | St Christophe | L 21 | St Matthieu | J 21 | St Matthieu | M 21 | Présentation | J 21 | St Pierre Canisius | D 21 | St Agnès |
| V 21 | St Victor | M 22 | St Fabrice | V 22 | St Maurice | L 22 | St Maurice | M 22 | Ste Cécile | V 22 | Hiver | L 22 | Nouvel An chinois |
| S 22 | Ste Marie-Madeleine | M 23 | St Rose de Lima | S 23 | Autonne | M 23 | St Félicie | J 23 | St Clément | S 23 | St Armand | M 23 | St Barnard |
| D 23 | Ste Brigitte | J 24 | St Barthélémy | D 24 | St Thécle | M 24 | St Florentin | J 24 | Black Friday | D 24 | Veille de Noël | D 25 | St François de Sales |
| L 24 | Ste Christine | V 25 | St Louis | L 25 | St Hermann | M 25 | St Crispin | S 25 | St Catherine | M 25 | Noël | V 26 | Conversion de Paul |
| M 25 | St Jacques | S 26 | St Natacha | M 26 | St Côme, Damien | J 26 | St Dimitri | D 26 | St Delphine | J 26 | St Etienne | S 27 | St Paule |
| J 26 | St Anne | D 27 | Ste Monique | L 27 | St Augustin | V 27 | St Vincas | L 27 | Avent | J 27 | St Jean l'Apôtre | J 28 | Ste Angèle |
| V 27 | St Nathalie | M 28 | St Marthe | M 29 | St Sabine | J 28 | St Michel, Gabriel | S 28 | St Simon, Jude | M 28 | St Innocents | D 28 | Journée mondiale de la protection des données |
| S 28 | St Samson | S 30 | St Fiacre | S 30 | St Jérôme | D 29 | St Narcisse | M 29 | St Saturnin | J 29 | St David | L 29 | St Gildas |
| D 29 | St Marthe | J 30 | St Aristede | M 30 | St Bienvéne | L 30 | St Quentin | J 30 | St André | S 30 | St Roger | M 30 | St Martine |
| L 30 | St Juliette | J 31 | St Ignace de Loyola | M 31 | | M 31 | | M 31 | | D 31 | Réveillon | M 31 | Ste Marcelle |

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Dijon, Poitiers, Limoges, Lyon, DOM, TOM

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rouen, Strasbourg, Nancy-Metz, Caen, Nantes, Rennes

(dates communiquées sous réserve de modification éventuelle)

Fédération CFTC-CSFV - 34, Quai de la Loire 75019 Paris

01 46 07 04 32 - contact@csfv.fr - www.csfv.fr



| DÉCEMBRE 2022 | | JANVIER | | FÉVRIER | | MARS | | AVRIL | | MAI | | JUIN | |
|---------------|--------------------------|---------|---|---------|------------------------|------|--------------------------------------|-------|-------------------------|------|--------------------|------|--------------------------|
| J 1 | Ste Florence | D 1 | Nouvel An | M 1 | Ste Ella | M 1 | St Aubin | S 1 | Poisson d'Avril ! | L 1 | Fête du Travail | J 1 | St Justin |
| V 2 | Ste Viviane | L 2 | St Basile | J 2 | La Chandeleur | V 3 | Saint Patrick | J 2 | Ste Sondraire | M 2 | St Boris | V 2 | Ste Blandine |
| S 3 | St François-Xavier | M 3 | Galette CSFV | V 3 | St Blaize | V 3 | Saint Génoéle | L 3 | St Richard | M 3 | St Philippe | S 3 | St Kevin |
| D 4 | St Barbara | J 4 | St Odilon | S 4 | Sté Véronique | S 4 | St Casimir | M 4 | St Isidore | J 4 | St Sylvain | V 4 | Fête des Mères |
| L 5 | Journée du bénévolat | M 5 | St Édouard | D 5 | Ste Agathe | D 5 | Fête des Grands-Mères | M 5 | St Irène | D 5 | St Prudence | L 5 | St Igor |
| M 6 | St Nicolas | V 6 | St Melaine | L 6 | St Gaston | L 6 | St Colette | J 6 | St Marcellin | L 6 | Armistice 39-45 | M 6 | St Norbert |
| J 7 | St Ambroise | S 7 | St Raymond | M 7 | St Eugénie | M 7 | St Félicité | V 7 | Journée de la Santé | M 7 | St Pacôme | J 7 | St Médard |
| V 8 | Journée du climat | D 8 | Épiphanie | V 8 | Ste Jacqueline | M 8 | Journée pour les personnes en termes | S 8 | Ste Julie | L 8 | Ste Solange | M 8 | St Gilbert |
| S 9 | St Pierre Fourier | L 9 | St Alix | J 9 | Ste Appoline | J 9 | Ste Françoise | D 9 | Pâques | S 9 | St Estelle | V 9 | St Diane |
| D 10 | St Romaric | M 10 | St Guillaume | V 10 | St Amoud | V 10 | Ste Vivien | L 10 | Lundi de Pâques | M 10 | Ste Rolande | S 10 | St Landry |
| L 11 | St Daniel | J 11 | Début des soldes | S 11 | ND Dame de Lourdes | S 11 | Ste Rosine | S 11 | St Stanislas | J 11 | St Constantine | D 11 | St Barobé |
| M 12 | Ste Jeanne-F de Chantal | L 12 | St Tatianna | D 12 | St Félix | M 12 | Ste Justine | M 12 | St Jules | V 12 | St Achille | M 12 | Semaine de la qualité |
| J 13 | Ste Lucie | V 13 | St Yvette | L 13 | St Béatrice | L 13 | St Rodrigue | J 13 | St Maxim | S 13 | St Mathilde | M 13 | St Antoine de Padoue |
| M 14 | St Odile | S 14 | St Nina | M 14 | St Valentin | M 14 | St Louise | S 14 | St Paterne | J 14 | St Denis | V 14 | St Élisée |
| J 15 | St Ninon | D 15 | St Rémi | L 15 | St Claude | J 15 | St Béatrice | D 15 | St Benoît-Joseph | M 15 | St Honoré | J 15 | St Germaine |
| V 16 | St Alice | M 16 | Blue Monday | V 16 | St Julianne | V 16 | St Patrick | L 16 | St Anicet | J 16 | St Matthias | V 16 | St François Régis |
| S 17 | St Gaëtan | J 17 | St Gabin | S 17 | St Alexis | S 17 | Journée pour le droit de grève | M 17 | St Joseph | M 17 | St Denys | S 17 | St Hervé |
| D 18 | St Gation | L 18 | Journée de la justice sociale | M 18 | St Lazarre | D 18 | Journée du recyclage | D 18 | St Per | L 18 | Ascension | J 18 | Fête des Pères |
| L 19 | St Urbain | V 19 | St Sébastien | L 19 | St Barnard | M 19 | St Mathilde | M 19 | St Emma | V 19 | St Yves | M 19 | St Romuald |
| M 20 | Journée de la solidarité | S 20 | St Agnès | M 20 | St Lazare | M 20 | St Clémence | J 20 | St Odette | S 20 | St Bernard | M 20 | St Silvère |
| J 21 | Hiver | D 21 | Nouvel An chinois | V 21 | St Lazare | M 21 | St Isabelle | V 21 | St Anselme | D 21 | St Constantine | J 21 | Été / Fête de la Musique |
| V 22 | Ste Xavière | S 22 | St Modeste | M 22 | St Lazare | J 22 | St Victorién | S 22 | St Alexandre | L 22 | St Emile | J 22 | St Alban |
| S 23 | St Armand | D 23 | St François de Sales | V 23 | St Catherine de Siuëde | M 23 | St Georges | M 23 | St Georges | M 23 | St Didier | V 23 | Ste Audrey |
| M 24 | Veille de Noël | S 24 | Conversion de Paul | S 25 | St Romée | D 24 | St Fidèle | M 24 | St Marc | M 24 | St Donatiens | S 24 | Saint Jean-Baptiste |
| J 25 | Noël | J 26 | St Poule | D 26 | St Nestor | D 26 | St Larissa | J 25 | St Aida | V 25 | St Béranger | D 25 | St Prosper |
| V 26 | St Étienne | S 27 | St Angèle | L 27 | St Habib | L 27 | St Zita | S 27 | St Zita | S 27 | St Augustin | L 26 | St Anthelme |
| S 27 | St Jean l'Apôtre | D 28 | Journée mondiale de la protection des données | M 28 | St Gontran | M 28 | St Gwladys | D 28 | Pentecôte | L 28 | Lundi de Pentecôte | M 28 | Début des soldes |
| M 28 | St Innocents | J 29 | St Davide | V 29 | St Amédée | S 29 | Ste Catherine de Sienne | S 29 | Ste Catherine de Sienne | M 29 | St Ferdinand | J 29 | St Pierre, Paul |
| J 29 | St Davide | V 30 | St Roger | M 30 | Ste Martine | M 30 | St Benjamin | D 30 | Visitation | M 30 | Visitation | V 30 | St Martial |
| V 31 | Réveillon | M 31 | Ste Marcelle | | | | | | | | | | |

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Dijon, Poitiers, Limoges, Lyon, DOM, TOM

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rouen, Strasbourg, Nancy-Metz, Caen, Nantes, Rennes

(dates communiquées sous réserve de modification éventuelle)



01 46 07 04 32 - contact@csfv.fr - www.csfv.fr



Merci!

LE SYNDICALISME CONSTRUCTIF À VOTRE SERVICE !

ENSEMBLE, CONSTRUISSONS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

LIVRET RÉALISÉ PAR LE GROUPE COM CFTC AUCHAN
Juillet 2023

