

Accords CARREFOUR "Proximité"

Juillet 2026

Mise à Jour :

- Salaires Branches CCN
- Intéressement Collectif



Edité par la CFDT CARREFOUR PROXIMITÉ

La Table des *Matières*

1. [La Rémunération](#)
2. [La Prime Annuelle](#)
3. [La Rémunération Variable](#)
4. [Le Temps de Travail](#)
5. [Le Don de JRTT](#)
6. [Les Congés](#)
7. [Les Absences Autorisées](#)
8. [Les Primes](#)
9. [Les Astreintes](#)
10. [La Restauration](#)
11. [Les CESU](#)
12. [La Remise sur Achats](#)
13. [Le Compte Épargne Temps](#)
14. [Accords Spécifiques Région "Sud Est"](#)
15. [La Subrogation des IJSS](#)
16. [La Carence Maladie](#)
17. [Les Fonds de Solidarité et Social](#)
18. [Les Oeuvres Sociales](#)
19. [L'Intéressement Collectif / Péro / IDR](#)
20. [Le Télétravail](#)
21. [La Formation](#)
22. [Les Liens Utiles "Intranet"](#)
23. [Le PSYA \(Accompagnement Social\)](#)
24. [L' Apgis](#)
25. [Le Trombinoscope "CFDT des Sièges"](#)



**CARREFOUR
PROXIMITÉ**



01 La Rémunération

Carrefour Proximité applique la grille de rémunération de notre Convention Collective (CCN 2216) du commerce à prédominance alimentaire.

****Avenant N°99 signé et étendu applicable au 1er Août 2026**

SMIC horaire brut : 12,02 € au 1/6/2026 - **SMIC mensuel brut (temps plein)** : 1 867,02 €, 22 404,24 €/an

SMIC mensuel net : ≈ 1 478 €/mois, ≈ 17 735 €/an

POUR UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DE 151,67 HEURES MENSUELLES ET UN TEMPS DE PAUSE DE 7,58 HEURES.

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti ⁽¹⁾	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 4 mois)	12,03 €	1 824,59 €	1 915,78 €	24 905 €
(1 A - période d'accueil)	12,02 €	1 823,07 €	1 914,19 €	24 884 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B)	12,13 €	1 839,76 €	1 931,70 €	25 112 €
(2 A - période d'accueil)	12,04 €	1 826,11 €	1 917,37 €	24 926 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2B)	12,25 €	1 857,96 €	1 950,81 €	25 361 €
(3 A - période d'accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 4 (4 B - après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3B)	12,90 €	1 956,54 €	2 054,33 €	26 706 €
(4 A - période d'accueil)	12,27 €	1 860,99 €	1 954,00 €	25 402 €
Niveau 5	13,608 €	2 063,88 €	2 167,03 €	28 171 €
Niveau 6	14,384 €	2 181,64 €	2 290,67 €	29 779 €
Niveau 7	18,672 €	2 832,03 €	2 973,57 €	38 656 €
Niveau 8	25,096 €	3 806,25 €	3 996,47 €	51 954 €

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Le salaire minimum annuel garanti pour **216 jours de travail** par an compte tenu de la journée de solidarité, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	40 230 €	41 790 €
8	54 100 €	56 170 €

Soit **Niveau 7**, un Mensuel de **3094,62€** et de **3214,62€** après 36 mois

Soit **Niveau 8**, un mensuel de **4161,54€** et de **4320,77€** après 36 mois

(Rémunération mensuelle X12 + Prime annuelle appelée communément 13 mois) - (y compris prime vacances).

A noter : les Agents de Maîtrise Niveau 6 et les Cadres de Carrefour Proximité ont des augmentations individualisées annuelles issues des NAO

02 La Prime Annuelle

Chaque début décembre, par versement sous forme d'**acompte d'un montant de 75% du montant brut de la prime annuelle**.

Le versement du solde de la prime de fin d'année est effectué avec la paie du mois de décembre déduite des cotisations sociales à la charge du salarié et du montant de l'acompte.

Les conditions d'éligibilité de cette prime sont :

- 6 mois d'ancienneté au moment du versement.
- Être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement du solde de la prime annuelle.
- Être présent au travail au moment du versement du solde de la prime annuelle.

La Prime Annuelle est versée au Prorata Temporis uniquement dans les cas suivants :

- Départ à la retraite ou mise en retraite par l'employeur
- Décès
- Licenciement Économique
- Départ en Congé Non Rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année.

03 La Rémunération Variable

Cette rémunération ne fait pas l'objet d'une négociation collective, elle est liée directement selon son statut entre l'employeur et le salarié dans le contrat de travail.

Les agents de maîtrise uniquement de niveau 6 et les statuts "Cadres" de Carrefour Proximité France bénéficient d'une rémunération variable.

Revendication de la CFDT :

Nous demandons plus de transparence dans le calcul et dans l'attribution des primes.

Aujourd'hui cette partie de rémunération variable ne fait l'objet d'aucune négociation paritaire.

Les éléments économiques sont décidés unilatéralement par l'entreprise

Carrefour
contact



Carrefour
city



Carrefour
express



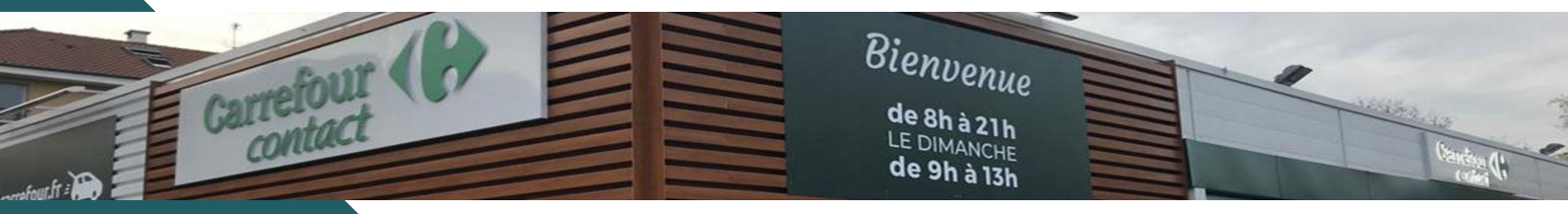
Carrefour
montagne



BON APP!

8 À HUIT

Proxi



04 Le Temps de Travail

Les Horaires de base pour chaque salarié sont organisés sur la base de 37,14 heures de travail effectif par semaine à savoir :

- 39 Heures de présence - 1,86 heures de pause
- Le différentiel entre 37,14 et 35 Heures effectif de travail est compensé par l'attribution de 12 JRTT/JRS (jours de réduction de temps de travail)
- Les cadres de niveau 7 et 8 dit "Forfait 216 Jours" bénéficient de JRTT/JRS, selon les années, le nombre de JRTT/JRS peut varier entre 12 et 14 Jours.

Concernant les modalités d'utilisation des JRTT, possible du Lundi au Vendredi par demi ou journée complète et cumulable.

La journée de solidarité sera décomptée par un JRTT.

Nouveauté :

Dès janvier 2025, les salariés bénéficiant de jours RTT/JRS verront le solde total potentiellement acquis sur l'année à venir sur leur bulletin de salaire de janvier. Il n'y aura plus d'acquisition progressive de jour par mois.

05 Le Don de JRTT

Tout collaborateur dont l'enfant ou le conjoint (marié ou pacsé) est atteint d'une maladie grave, constatée par un certificat médical qui atteste d'une présence affective permanente indispensable, peut bénéficier, sous la forme du volontariat, de jours de RTT donnés par ses collègues.

- Le don ne pourra excéder 5 JRTT par an et par donateur.
- Le collaborateur bénéficiaire de ces dons ne pourra en bénéficier qu'après avoir épuisé ses propres jours de congés et de JRTT.
- Les propositions motivées de dons devront être formulées par écrit et remises au service DRH National. Elles seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines Nationale avant de pouvoir en faire bénéficier le collaborateur.

06 Les "CONGES"

• Les Congés Payés :

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de **2,08 par mois** de travail effectif (samedis NON décomptés), soit 25 jours ouvrables (5 semaines), la période d'acquisition étant du 1er juin N au 31 mai N+1.

(5 semaines de CP valable pour les salariés à temps plein comme à temps partiel.

• Les Congés de Fractionnement :

on a droit à **2 jours de fractionnement** si le solde des congés payés au 1er novembre est supérieur ou égal à 10 jours ouvrés.

Ces congés de fractionnement sont accordés au 1er novembre. Les jours de fractionnement peuvent être posés et pris dès cette date et jusqu'au 30 avril de l'année suivante, date théorique de fin de prise des congés payés.

(A partir de 2026 - valable uniquement si à la demande de la direction de la limitation des CP en période estivale)

• Les Congés d'Ancienneté :

Les salariés en bénéficient à raison de :

- **2 jours après 10 ans.**
- **3 jours après 15 ans.**
- **4 jours après 20 ans.**

Acquisition : date anniversaire d'embauche + 1 mois (dans les compteurs sur la paie de Juin).

Nb: Les jours qui n'auront pas été pris ou placés dans le CET, seront perdus.

• Les Congés Travailleurs Handicapés

1 jour de congé exceptionnel et supplémentaire par an pour les salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur Handicapés (RQTH) en cours de validité.

• Les PIEC

ATTRIBUTIONS DES PIEC SELON LES REGIONS	OUEST Paris-Centre EST NORD	SUD EST	SUD OUEST	SIEGES (MASSY et MONDEVILLE)
Conditions d'attributions	1 an d'ancienneté			
Statut bénéficiaires	Employés Agents de Maitrise	Employés Agents de Maitrise Cadres	Employés Agents de Maitrise	Employés Agents de Maitrise
Jours de PIEC MAXI	2,5 jours	2 jours	3 jours	3,5 jours
Entre 1 et 7 jours d'absences inclus	2 jours	1,5 jours	entre 4 et 5 jours d'absences : 2,5 j	2,5 jours
Entre 8 et 15 jours d'absences inclus	1 jour	1 jour	entre 6 et 11 jours d'absences : 2 jours	1 jour
+ de 15 jours d'absence	0	0	+ de 11 jours d'absences : 0	0

06 Les "CONGES"

• Le Congé Paternité :

Depuis juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est porté à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. Il est applicable pour les enfants nés depuis le 1er juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Pour en bénéficier, il faut être salarié (CDI, CDD ou contrat temporaire) et être le père de l'enfant.

Si la mère vit en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec une autre personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

• Le Congé Maternité :

La durée du congé maternité est fixée par loi. Elle comprend le congé prénatal et postnatal, et peut être adaptée à votre situation familiale, au déroulement de votre grossesse et aux conditions de naissance de votre enfant.

Le congé maternité vous permet de vous reposer avant l'accouchement et après la naissance. Sa durée légale varie selon :

- le nombre d'enfants que vous attendez
- le nombre d'enfants que vous avez déjà eus.

Durée du congé maternité			
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez votre premier enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà un enfant à charge (1)	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge (1)	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

07 Les “Absences” autorisées

• Absences Autorisées période de Grossesse (ega-pro)

A l'expiration du 4ème mois de grossesse, toute salariée peut commencer 1/2 d'heure après son horaire ou à finir 1/2 d'heure avant son horaire normal, sans perte de salaire. idem pour une durée de 1 mois à compter du retour de congé maternité ou adoption du salarié

De même, 7 absences autorisées et rémunérées pour examens médicaux obligatoires grossesse, idem 3 absences pour les visites prénatales y compris conjoint, concubin, pacsé

• Absences Autorisées Rentrées scolaires

Un salarié dont l'enfant entre pour la 1ère fois en 1ère année de maternelle ou en 1ère année de primaire, cours préparatoire) a droit à une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée pour les Employés et Agents de Maîtrise, et à une matinée ou une après-midi pour les Cadres au forfait annuel en jours.

Les salariés pourront demander à leur N+1 l'autorisation d'aménager leur emploi du temps de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en classe de 6ème inclus.

Le supérieur hiérarchique fera en sorte d'aménager les horaires du salarié le demandant, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.

journées d'absence CONVENTIONNELLES*

Ci-dessous quelques exemples :

Santé

- › Salarié RQTH : journée administrative pour démarches RQTH **1 jour**
- › Absence parentale pour enfant malade de -16 ans **5 jours**
- › Hospitalisation de l'enfant de -16 ans (ou en convalescence après hospitalisation) **10 jours**
- › Hospitalisation de l'enfant de 16 à 18 ans **3 jours**
- › Hospitalisation du conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin) **1 jour¹**
- › Hospitalisation ambulatoire du salarié (hors examens, consultation médicale, soin externe) **1 jour**

Divers

- › Déménagement **1 jour**
- › Permis de conduire (catégorie A et B) **Durée de l'épreuve²**
- › Don du sang

Événements familiaux

- › Mariage du salarié (ou PACS) **5 jours**
- › Mariage d'un enfant **2 jours³**
- › Mariage d'un frère ou d'une soeur **1 jour³**
- › Naissance d'un enfant ou adoption **3 jours**
- › Baptême/Communion d'un enfant **1 jour**

Absence pour décès

- › Décès du conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin), d'un enfant, du père ou de la mère **5 jours³**
- › Décès d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère **3 jours³**
- › Décès d'un grand-parent du salarié, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, d'un petit-enfant, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère **2 jours³**
- › Décès d'un grand-parent du conjoint **1 jour³**

07 Les “Absences” autorisées

AVENANT EGALITE PROFESSIONNELLE PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE, signature NOVEMBRE 2025)

- **Procréation Médicalement Assistée (PMA)**

La loi prévoit déjà (art. L 1225-16) que les salariées bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une PMA à également le droit à une autorisation d'absence pour trois actes médicaux.

Désormais, en complément de la loi, les salariés pourront bénéficier d'un jour supplémentaire d'absence pour le transfert d'embryon.

L'ensemble des jours listés ci-dessus sont payés car assimilés à une période de travail effectif. Comme pour toutes les dispositions de cet avenant, il faut fournir un justificatif à l'employeur.

- **Femmes ayant eu une fausse couche**

La fausse couche correspond à l'arrêt spontané de la grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée, et entraînant la perte du fœtus. Cette situation peut engendrer une épreuve émotionnelle et physique importante pour les femmes concernées;

C'est la raison pour laquelle la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée

En l'absence de précision dans la loi, le complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale reste régi par les règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

- **Souffrance d' Endométriose**

Les salariées souffrant d'endométriose (maladie gynécologique chronique qui peut occasionner entre autre d'importantes douleurs) bénéficieront d'une journée d'absence autorisée par mois (soit 12 par année civile).

Les salariés devront fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriose et bénéficier d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

Les jours d'absence pourront aussi être accordés aux salariés qui ont déposé un dossier de demande de reconnaissance de handicap (les délais de traitement étant longs).

08 Les "PRIMES"

● La Prime "Reconnaissance Handicap"

La Société Carrefour Proximité France poursuit ses démarches en faveur des salariés porteurs d'un handicap et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs. A compter de la date d'application de l'accord Handicap et pour 2026 à 2028, il sera versé à ces salariés une prime exceptionnelle et unique de **1000 € bruts**.

Les salariés éligibles sont ceux qui cumulativement :

- Entament une première démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé « RQTH »,
- Et obtiennent leur première reconnaissance « RQTH ».

Ces salariés devront informer leur service RH (siège ou région) de leur démarche.

● La Prime "Renouvellement Handicap - RQTH"

A compter de la date d'application de l'accord Handicap (2026/2028), il sera versé aux salariés une prime exceptionnelle de **250 € bruts** renouvelant leur statut RQTH.

Ces salariés devront informer leur service RH (siège ou région) de leur démarche.

● Autres Mesures Handicap

- 1 jour de congé supplémentaire par an afin de faciliter leurs démarches administratives.
- ½ journée (absence autorisée rémunérée) par an aux salariés effectuant les démarches de constitution de leur dossier de reconnaissance RQTH. (justificatif dans un délai de 6 mois à compter du dépôt de dossier RQTH).
- Budget de 150€ par an aux salariés RQTH pour aménagements personnels et/ou toute autre mesure individuelle (traitement par un praticien / abonnement sportif en lien avec une rééducation, heure de ménage, taille de haie) en lien avec la pathologie et présentation de justificatif afin de compenser le handicap.
- Sous réserve financement AGEFIPH, 1000€ pour aménagement bureautique à domicile et dans la limite de 3000€ aménagement véhicule personnel (boîte auto/Aide à la conduite)

● La Prime "Événement Familial"

Pour tous les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté minimum au moment de l'événement, quel que soit leur statut.

Cette condition d'ancienneté ne s'applique pas aux salariés du ou des établissements pour lesquels un critère d'ancienneté inférieur à 6 mois a historiquement été instauré pour prétendre à ladite prime.

Prime Mariage / PACS **275€**** et Prime Naissance* **250€****

• hors prime de naissance éventuelle prévue par les garanties Frais de Santé de l'APGIS

**Le montant est fixé pour un salarié à temps complet et doit être versé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.



08 Les “PRIMES”

• La Prime “Tutorat”

Suite aux engagements pris par le Groupe Carrefour en décembre 2020 en faveur de l'emploi des jeunes, et notamment en faveur de l'alternance, afin de reconnaître les tuteurs d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),

A compter de la date d'application des NAO 2023 et pour une durée indéterminée, la prime tuteur est à hauteur de **300 euros bruts** au bénéfice des salariés de la Société CPF qui souhaitent devenir Tuteur / Maître d'apprentissage.

Sous réserve :

- D'avoir reçu, après 2013, la formation au tutorat organisée par l'entreprise, sur 2 jours
- D'avoir encadré au moins un alternant sur l'année concernée (sous réserve de validation de la période d'essai).

La Prime sera versée une fois par an dès lors que le tuteur accueille un nouvel alternant

• La Prime “Diplôme”

A titre d'encouragement, et comme gage de l'intérêt porté aux collaborateurs qui se valorisent en vue de leur promotion, des primes sont accordées, dans les conditions suivantes, à ceux qui ont passé avec succès des examens et obtenu des certificats ou diplômes intéressant les professions exercées dans la société. La formation doit être suivie pendant que le salarié fait partie de la société et en dehors du temps de travail.

Pour bénéficier de la prime de diplôme, les conditions ci-dessous doivent être remplies :

- Etre titulaire d'un CDI non suspendu
- La formation doit avoir été suivie en dehors du temps de travail

La prime VAE sera versée dans le cadre de la formation continue sur production d'un justificatif du diplôme avec le bulletin de paie du mois suivant la présentation de ce justificatif.

A noter que la prime obtenue dans le cadre d'une VAE n'est pas cumulable avec les autres primes.

Diplômes	
CAP/BEP	274 €
B.P/BAC/DAEU	320 €
BTS/DUT	366 €
LICENCE	396 €
VAE	400 €
CERTIFICAT CNAM	183 €
MASTER 2 (et ingénieur CNAM)	427 €

• La Prime “Numérique”

A compter de la date d'application des **NAO 2026**, participation financièrement à l'abonnement mobile des salariés en CDI, à hauteur de **5 € bruts par mois**.

Cette participation est versée sous réserve de justifier d'un abonnement mobile.

Ce dispositif ne s'applique pas aux salariés disposant d'un téléphone professionnel.

Cette « prime au numérique », de par sa finalité, est soumise à charges et cotisations sociales et exclue du calcul de la prime de fin d'année.

08 Les “PRIMES”

• La Prime “Transport”

Indemnité mensuelle allouée aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail, à l'exception des bénéficiaires d'un abonnement de transport **pris en charge à 50% par la Carrefour Proximité**, et des salariés bénéficiant d'un véhicule de service ou de fonction.

La prime transport est exprimée en jours travaillés dans le mois selon la grille suivante sur la base d'un **trajet ALLER domicile-lieux de travail** (le salarié complète une déclaration sur l'honneur).

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre de jours travaillés sur la période considérée (État de présence)

Nombre de Kms	Montant brut
De 0 à 5 km	1,190 €
De 6 à 10 km	1,505 €
De 11 à 15 km	1,802 €
De 16 à 20 km	2,324 €
De 21 à 25 km	2,519 €
De 26 à 35 km	3,075 €
Plus de 35 km	4,092 €

• La Prime “Covoiturage”

Afin d'encourager le covoiturage des salariés, **DOUBLEMENT de la prime de 100 € mise en place par le Gouvernement** pour les conducteurs qui se lancent dans le covoiturage courte distance via une plateforme de covoiturage éligible au dispositif.

NAO 2025

Ainsi, sous réserve de la présentation d'un justificatif de versement par le Gouvernement de l'intégralité de la prime de 100 €, Carrefour Proximité France versera au collaborateur une prime complémentaire de 100 € bruts.

Le covoiturage réalisé au moyen d'un véhicule de service ou de fonction ne donnera pas lieu au paiement de cette prime.

Cette disposition sera applicable pour la période du 1er avril 2025 au 31 décembre 2025.

• La Prise en charge Abonnements aux Transports Publics

Carrefour Proximité indemnise la prise en charge patronale des titres d'abonnements, souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics.

Cette prise en charge s'effectuera, sur présentation de justificatifs, à hauteur de 50 % **du prix du titre d'abonnement** (hebdomadaire, mensuel ou annuel),
sur la base d'un tarif de 2ème classe et du trajet le plus court.



08 Les “PRIMES”

- **La Prime “Vacances”**

la prime de vacances est versée sur la paie du mois de juin de chaque année. Elle est attribuée à tout salarié, cadre et non cadre, justifiant d'un an d'ancienneté minimum et continu au sein du Groupe au 30 juin de l'année N et présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

Aucun versement au prorata temporis ne sera effectué en cas de départ du salarié avant le 30 juin, quelle que soit la cause de la rupture de son contrat de travail.

(NAO Revalorisation en 2026)

Ancienneté des salariés éligibles à la prime	Montants théoriques maximum de vacances
1 à 2 ans d'ancienneté	219 €
2 à 4 ans d'ancienneté	419 €
4 à 10 ans d'ancienneté	522 €
10 à 15 ans d'ancienneté	680 €
15 à 20 ans d'ancienneté	762 €
20 à 30 ans d'ancienneté	860 €
Plus de 30 ans d'ancienneté	915 €

- **La Prime “Médaille du Travail”**

Le salarié reçoit une médaille du travail s'il justifie d'une ancienneté minimum acquise indépendamment du nombre d'employeurs.

Pour chaque médaille, il est attribué une **gratification, a condition d'avoir effectué 50% de l'ancienneté totale requise dans le Groupe.**

A savoir : le temps passé sous les drapeaux s'ajoute aux périodes effectives de travail. Les dossiers complets sont à retourner avant MARS pour la promotion d'été et avant SEPTEMBRE pour la promotion d'hiver.

MEDAILLES	nbre d'années de travail	ancienneté dans le groupe	montant de la prime	
Médaille ARGENT	20 ans	10 ans	750 €	VERSEMENT SUR SALAIRE (non soumis à charge)
Médaille VERMEIL	30 ans	15 ans	860 €	
Médaille OR	35 ans	17.5 ans	1060 €	
Médaille Grand OR	40 ans	20 ans	1220 €	
Médaille ANIA	20 ans	10 ans	475 €	VERSEMENT SUR SALAIRE (soumis à charges sociales)
Médaille ANIA	30 ans	15 ans	580 €	

08 Les “PRIMES”

- **La Prime “Remplacement salariés Am/Cadres”**

En bénéficiant les salariés agents de maîtrise de niveau 6 et cadres de niveau 7 et 8, suppléant totalement sur son poste un collègue de même niveau absent. (hors absence pour prise de congés payés et JRTT/jours de repos alloués aux salariés en forfait annuel en jours). **NAO 2026 : Prime étendue aux AM Niveau 5**

Les conditions de cette prime de remplacement sont les suivantes :

- Prime versée à partir de 14 jours calendaires consécutifs d'absence (dans la limite de 180 jours)
- **Montant forfaitaire de 70€ bruts** pour 14 jours consécutifs de remplacement
- Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, la prime sera calculée sur la base d'1/14ème de 70 € bruts par jour remplacé (dans la limite de 180 jours)
- Prime versée mensuellement.

Cette mesure prendra effet à compter du 1er avril 2024 et pour une durée indéterminée.

09 Les “Astreintes”

Seuls les salariés occupant les métiers suivants peuvent être concernés par l'astreinte :

- Conseiller(e) Franchise
- Responsable Supply Chain Regional
- Responsable des Operations Supply
- Manager Support aux Operations Supply

Le salarié bénéficie, en contrepartie de l'astreinte, d'une **деми-journée de repos** par semaine complète (7 jours consécutifs) d'astreinte effectuée. Les frais de déplacement éventuels liés à une intervention sont pris en charge.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes est portée à la connaissance de chaque salarié au minimum 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles (notamment remplacement pour cause de maladie du salarié en astreinte planifiée), le salarié doit être prévenu au moins la veille de l'astreinte.

10 La “Restauration”

L'entreprise participe au frais de restauration :

- Si il existe un **restaurant inter-entreprise**, participation à la hauteur de **5,16€** région paris-centre et de **3,16€** en siège
- Si pas de restaurant inter-entreprise, bénéfice de tickets restaurants d'une **valeur faciale de 8,50€** (5,10 a la charge de l'entreprise et 3,40€ a la charge du salarié).

Les tickets restaurants sont dorénavant dématérialisés.

11 Les “CESU”

Les CESU (Chèque Emploi Service) permettent de régler plus de 20 services à la personne (garde d'enfant, accompagnement des proches âgés ou handicapés, soutien scolaire, ménage et repassage, bricolage, assistance informatique, babysitting, jardinage, etc...).

• CESU pour tous

Accord Egalité-Pro **pour la durée 2026-2029**, tout salarié de la Société en CDI ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un carnet de CESU d'une **valeur de 600 € financé à 50% par la Société Carrefour Proximité France**.

• CESU Handicap

Accord Egalité-Pro **pour la durée 2026-2029**, les salariés de Carrefour Proximité France ayant la qualité de travailleur handicapé et/ou parents isolés et/ou ayant un enfant handicapé de moins de 18 ans et au moins 6 mois d'ancienneté. Le salarié concerné peut ainsi bénéficier d'un carnet de CESU d'une **valeur de 200 euros, financés à hauteur de 100% par l'employeur**.

Cette commande sera effectuée directement en ligne par le salarié. Les modalités de la commande en ligne seront précisées aux salariés.

(Swile sera le prestataire et application mobile)

Pour le salarié, la part prise en charge par la Société Carrefour Proximité France est exonérée de charges sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

12 La Remise Achats

Les salariés en **CDI et CDD**, avec **3 mois d'ancienneté** et disposant d'une carte PASS bénéficient d'une remise sur achat de 10%

- Hypermarchés Franchisés et Intégrés / Market Franchisés et Intégrés / Proximité

Ainsi que les services :

- Carrefour Voyages, Spectacles, Assurances, CLCV (Carrefour Livré Chez Vous)
- Stations services et Carfuel (uniquement Carrefour Hyper Intégré - Market intégré)
- Drives Accolés et Solo (uniquement Carrefour Hyper Intégré - Market intégré)
- Location de Véhicules particuliers et utilitaires (uniquement Carrefour Hyper Intégré - Market intégré)

Le **plafond d'achat est fixé à 13 000€** par année civile et par bénéficiaire. (NAO 2026)

Le coût de la carte PASS Classique (14€) est remboursée sur votre Compte sur Livret Carrefour Banque le mois suivant le prélèvement de la cotisation.

De même, une remise de 14€ sera déduite de la cotisation annuelle de la carte PASS GOLD sous la forme d'un remboursement crédité sur le compte épargne PASS du salarié.

La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachés au même compte bancaire est également gratuite

NAO 2026 :

- **Remise de 12% au lieu de 10%** jusqu'au **31 Mars 2027** (CDI et CDD - 3 mois Ancienneté)
- **Remise de 5% Supplémentaire** sur les produits à Marque Distributeur en PGC
- **Remise supplémentaire de 10%** pour Smartphone, PC ou tablette, remise effective à partir du 1er avril 2026, et accordée qu'une seule fois par salarié au cours de l'année 2025.

(hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance ou Drive intégré)

- **Remise supplémentaire de 10%** pour Trottinette ou Vélo sur une liste préétablie (avec ou sans assistance électrique) à partir du 1er Avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027, accordée une seule fois par salarié à l'année.

(hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance)

Les périmètres où la remise est valable



Le saviez-VOUS ?

Le Compte Sur Livret (CSL), une formule avantageuse

Cette formule vous fait bénéficier :

- › d'un taux de rémunération actuel de 2,00 %, pouvant être bonifié jusqu'à 0,90 % grâce à votre bonus
- › d'une épargne sécurisée
- › de vos fonds disponibles* par virement 24h/24 depuis votre espace client.

* Un délai de 48h est à prévoir pour chaque "Retrait Épargne" fait depuis le Compte sur Livret. Les retraits aux distributeurs de billets et le paiement en caisse avec la touche 3 ne seront plus disponibles.

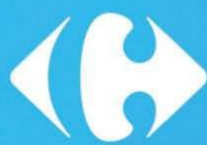
* Dans Hyper ou Super Intégrés, franchisés, LG ou Drive Intégré
Smartphone ou tablette ou ordinateur à raison d'une fois par année civile (selon liste des produits éligibles)

* Dans Hyper ou Super Intégrés, franchisés, LG

* Offerte la 1ère année par Carrefour Banque et remboursée à hauteur de 18€ au titre de la NAO les années suivantes
12 000 € de plafond d'achats maximum autorisés par an, hors avantages sur les contrats d'assurance.

* Taux de remises/avantages et périmètres valables en 2025 et susceptibles d'être modifiés en fonction des NAO 2026 de mon entité de rattachement.

12 Autres Remises



Découvrez les OFFRES COLLABORATEURS Carrefour Services



Jusqu'à **12%** * de cashback avec la Carte PASS (selon les accords NAO)

Jusqu'à **7%** de remise immédiate⁽¹⁾

Comment en profiter ?

- dans l'une des 115 agences Carrefour Voyages
- sur le site dédié : club.voyages.carrefour.fr
- Identifiant : club.voyages et mot de passe : merci@carrefour
- par téléphone au 0 805 41 02 02



Jusqu'à **12%** * de cashback avec la Carte PASS (selon les accords NAO)

Comment en profiter ?

- RDV dans l'un des magasins intégrés



Jusqu'à **12%** * de cashback avec la Carte PASS (selon les accords NAO)

Comment en profiter ?

- RDV dans l'un des magasins intégrés



Jusqu'à **12%** * de cashback avec la Carte PASS (selon les accords NAO)

Comment en profiter ?

- RDV dans l'un des magasins intégrés



+20€ de bonus en ecarte cadeau⁽²⁾

Comment en profiter ?

- Envoyez votre email de confirmation à : fr_services_collaborateurs_energies@carrefour.com



+250€ de bonus en ecarte cadeau⁽³⁾

Comment en profiter ?

- Inscrivez-vous obligatoirement via ce QR code



Offres réservées aux collaborateurs Carrefour

* Remise Sur Achat valable dans les magasins intégrés si paiement avec la Carte PASS (sous conditions d'éligibilité, rapprochez-vous de votre RH de proximité pour plus d'informations).

(1) -7% sur les séjours Made by Carrefour Voyages et -5% sur le reste du catalogue (hors transports seuls).

(2) Pour bénéficier de cet avantage, envoyez votre email de confirmation à : fr_services_collaborateurs_energies@carrefour.com

(3) Pour bénéficier de cet avantage, inscrivez-vous obligatoirement via le QR code : https://installation.energies.carrefour.fr/simulateur?utm_source=colab&utm_campaign=colab

13

Le “CET”

- **Bénéficiaires**

Tous les salariés de Carrefour Proximité bénéficient de la possibilité d'ouvrir un CET s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté au moment du dépôt.

- **Modes d'alimentation du CET**

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un des éléments prévus pourra être effectuée deux fois par an, au cours des mois de Mai et de Décembre.

Type de congés	Limite maximale
Congés Payés légaux	5 jours par an
Congés de fractionnement	2 jours par an
Congés d'ancienneté	4 jours par an
Congés PIEC	2 jours par an
JRTT	8 jours par an
Heures de récupération	Par tranche de 7h pour un temps complet : + 1 jour, au prorata pour un temps partiel, dans la limite du plafond total
Total : maximum 12 jours par an ou Maximum 15 jours par an pour les salariés de + 50 ans	
Au moment de leur versement sur le CET, les jours de congés épargnés sont convertis en jours ouvrés et le nombre de jours est plafonné à : - 80 jours pour les salariés de moins de 52 ans - 120 jours pour les salariés à partir de 52 ans	

Les congés d'ancienneté (CA) sont bonifiés d'un jour supplémentaire s'ils sont versés en totalité de l'année en cours, dans le CET ; ce jour bonifié s'ajoute au compteur CET.

13

Le “CET”

- **Congés rémunérés**

Le CET est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés non rémunérés : congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...

La durée du congé pris, rémunéré partiellement ou totalement au moyen du CET, ne peut être inférieure à 5 jours consécutifs afin de rendre possible le remplacement du salarié.

Le salarié qui désire financer un congé non rémunéré au moyen de son CET doit en informer le service RH un mois avant la date de départ en congés

- **Monétisation du CET**

Les collaborateurs peuvent, via MonContactRH, se voir payer un ou plusieurs jours de CET.

La demande doit être faite dans les 10 premiers jours de chaque mois, pour pouvoir bénéficier du versement en paie sur le même mois.

Il est rappelé que la monétisation ne peut pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Pour 2026, il est possible le déblocage sous forme monétaire sans limite de plafond (tout ou partie).

- **Epargne sur le PEG/PERCOL par monétisation**

Les collaborateurs peuvent également utiliser leurs droits affectés sur le CET pour alimenter leur PEG ou leur PERCOL.

Tous les ans :

- Sur le PERCOL, le collaborateur peut transférer jusqu'à 10 jours de CET. Ce transfert fera l'objet d'une franchise d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales réduites (CSG/CRDS de 8%)
- Sur le PEG, le transfert de jours depuis le CET est soumis à cotisations et à impôt sur le revenu en intégralité dès le 1er jour.

Le montant total annuel des versements volontaires issus du CET sur le PEG ne peut excéder 25% de la rémunération annuelle brute (sauf placement sur Carrefour Actions).

RAPPEL, à titre purement informatif que, selon les accords du Groupe Carrefour en vigueur, les taux d'abondement sont :

- PEG = 20% ;

- PERCOL = 100% sur les 550 premiers € de versement, 50% au-delà de 550 € jusqu'à 2000 € de versement, et 25% au-delà de 2 000 € de versement.

Les sommes versées au salarié, quelle que soit l'utilisation qu'il fera de son CET, ont un caractère de salaire et sont donc soumises à cotisations sociales et à impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun, en vigueur au moment de leur versement.

14 Accord Spécifique “Région Sud Est”

- Les conditions de rupture pour motif “ÉCONOMIQUE” de la CCN 2216 (Convention Collective à Prédominance Alimentaire) s’appliquent.

Cependant et seulement pour les cadres de la RÉGION SUD EST :

En cas de licenciement économique ou structurel, les salariés âgés de 55 ans et comptant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'établissement, bénéficient d'une majoration de 25 % de l'indemnité fixée.

15 La Subrogation des IJSS

La subrogation par CPF, dans le paiement des indemnités journalières de la sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés en situation dûment justifiée de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues Ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale, ce qui a pour effet, d'une part de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Sécurité Sociale et d'autre part, de supprimer l'impact des retards de paiement par la Sécurité Sociale.

Le système de subrogation concerne les salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDT, à temps partiel ou à temps complet

- Dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur » tel qu'il est a minima prévu par la CCN 2216 commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Dès lors qu'ils sont indemnisés par la Sécurité Sociale dans les situations visées par le paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur.

16 La "Carence Maladie"

Complément de salaire

Carrefour Proximité maintient tout ou partie de votre rémunération mensuelle (hors CSG/CRDS) en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail et de maternité à l'expiration d'un délai de carence le cas échéant, pour une durée et un montant qui varie en fonction de votre situation, votre statut et votre ancienneté. Retrouvez les règles de compléments de salaire dans la Convention Collective ou auprès de votre service RH.

Délai de carence*

Carrefour Proximité réduit le délai de carence légal pour limiter la perte de salaire !

Nb de jours de carence

Condition d'ancienneté

Pas de délai de carence dans les cas suivants

Le saviez-vous ?



Le dispositif PSYA permet aux collaborateurs qui rencontrent des difficultés dans leur vie personnelle ou professionnelle, de disposer d'un centre d'écoute psychologique et un service d'accompagnement social.

	1 ^{er} arrêt	2 ^e arrêt	3 ^e arrêt	1 an	Hospitalisation Arrêt pour maladie de plus de 2 mois Accident du travail Maladie professionnelle
Employés et Agents de Maîtrise	0 jour	3 jours	7 jours		
Cadres	Pas de carence			1 an	

• Cadres

COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE pour le statut CADRE		
Ancienneté	Indemnisation	Durée
0 à 3 ans	100%	3 mois
3 à 10 ans	100%	4.5 mois
10 à 15 ans	100%	6 mois
15 à 20 ans	100%	8 mois
+ de 20 ans	100%	12 mois

COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL pour le statut CADRE		
Ancienneté	Indemnisation	Durée
0 à 3 ans	100%	4.5 mois
3 à 5 ans	100%	6.5 mois
10 à 15 ans	100%	8.5 mois
15 à 20 ans	100%	12.5 mois
+ de 20 ans	100%	15 mois

Exception Région Sud-Est (cadres) : la condition d'ancienneté d'1 an n'est pas requise en cas de maladie ou en cas d'accident de travail.

SUBROGATION DES INDEMNITÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (IJSS)

Carrefour Proximité

s'occupe de tout !

La subrogation par Carrefour Proximité dans le paiement des IJSS permet d'assurer le maintien de vos revenus en situation dûment justifiée de maladie, accident du travail ou maternité, **dès lors que vous bénéficiez du complément de salaire "employeur"** tel qu'il est prévu par la Convention Collective. Les avantages de la subrogation : allègement des démarches administratives à effectuer auprès de votre Sécurité Sociale, suppression de l'impact sur la gestion de vos finances des retards de paiement des IJSS par la Sécurité Sociale.

COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE pour les statuts employé et AM		
Ancienneté	Indemnisation	Durée
0 à 3 ans	100%	2.5 mois
3 à 5 ans	100%	3 mois
5 à 10 ans	100%	3.5 mois
10 à 15 ans	100%	4 mois
15 à 20 ans	100%	4.5 mois
+ de 20 ans	100%	6 mois

COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL pour les statuts employé et AM		
Ancienneté	Indemnisation	Durée
0 à 3 ans	100%	4 mois
3 à 5 ans	100%	4.5 mois
5 à 10 ans	100%	5 mois
10 à 15 ans	100%	5.5 mois
15 à 20 ans	100%	6 mois
+ de 20 ans	100%	7 mois

Exception Région Sud-Est : En cas d'accident de travail, la condition d'ancienneté est ramenée à 1 jour

17 Le Fonds de Solidarité Le Fonds Social

- **Le Fonds de SOLIDARITÉ.**

Le fonds de solidarité a pour objectif de venir en aide aux personnes en difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs soudains, personnels et extérieurs (situation sociale personnelle difficile, frais médicaux, handicap, décès, catastrophes naturelles). Il est renouvelé pour la période du 1er mars 2026 au 31 Mars 2027.

- **Budget de 5 000 euros.**

Géré par une Commission paritaire, son rôle est également de vérifier, avant la prise en charge, que toutes les autres voies de recours ont été épuisées (assistante sociale, prévoyance, CAF, CPAM, etc..).

Les dossiers doivent être transmis à la Commission par les services Ressources Humaines régionaux concernés.

Le fonds de solidarité est accessible aux salariés ayant un an d'ancienneté au sein de l'entreprise.

- **Le Fonds SOCIAL.**

Le fonds social est maintenu sur 2026 et son **budget est fixé à 30 000 € pour l'année.**

Pour rappel, ce fonds est constitué à l'initiative de l'entreprise, au profit des salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté en CDI ou en CDD pour, sous conditions de plafond de ressources, financer :

- Des aides aux vacances
- Des aides à la rentrée scolaire
- Des bourses d'études
- Des aides pour une activité extra-scolaire

Ce fonds est géré par la commission sociale du CSE Central.

18 Les Oeuvres Sociales

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des CSE d'établissement est de **0,9% de la masse salariale brute** (depuis NAO 2023) de la société Carrefour Proximité.

Cette disposition sera appliquée **pour une durée indéterminée.**

La contribution patronale au titre du **budget de fonctionnement est de 0,20%** de la masse salariale brute

19 Les Indemnités de Départ en Retraite CPF

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 calculé comme suit :

Barème pour les salariés ayant le statut d'Employé :

Un mois de salaire "plein tarif" à partir de 10 ans d'ancienneté auquel s'ajoute ½ mois de salaire "plein tarif" par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est **plafonné à 6 mensualités** de salaire "plein tarif".

Barème pour les salariés ayant le statut d' Agents de Maîtrise :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois de salaire « plein tarif » par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois de salaire « plein tarif » par année de présence.

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est **plafonné à 6 mensualités** de salaire «plein tarif».

Barème pour les salariés ayant le statut Cadre :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise comprise entre 2 et 5 ans, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 5/10ème de mois de salaire « plein tarif » par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, l'allocation de départ en retraite est calculée sur la base de 8/10ème de mois de salaire « plein tarif » par année de présence.

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite est **plafonné à 6 mensualités de salaire** «plein tarif».

A retenir : 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

En résumé : **Employé : 6 mois obtenus pour 20 ans d'ancienneté.**

Agent de maîtrise : 6 mois pour 8 ans d'ancienneté.

Cadre : 6 mois pour 8 ans d'ancienneté.

ARTICLE 3-11 – DÉFINITION DU SALAIRE « PLEIN TARIF »

Le salaire « plein tarif » dont il est question dans les différentes annexes est égal au 1/12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son contrat.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

19 L'Intéressement Collectif de CPF

La prime d'intéressement est versée sur la paie du mois d'Avril de l'année N+1 ou épargnée sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou le Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCOL).

L'accord est conclu pour la période 2024/2026.

Seuil de performance minimale : Lorsque le résultat de l'activité franchise, au cumul sur l'exercice, fait apparaître un résultat opérationnel courant inférieur de 50% à celui qui a été inscrit dans les prévisions budgétaires en début d'exercice, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur l'exercice concerné et donc aucun intéressement collectif ne sera versé.

Lorsque le seuil de performance minimale est atteint, les critères et les montants maximaux correspondants sont les suivants :

Intéressement collectif Société Carrefour Proximité France	2026
Critère 1 : L'intéressement lié aux résultats au national de l'ensemble de l'activité "Franchise"	350 €
Critère 2 : L'intéressement lié aux résultats de la Direction Opérationnelle Régionale	650 €
Critère 3 : L'intéressement lié au "Net Promoter Score Franchiseur" (NPS)	500 €
TOTAL	1500 €

Pour les Sièges Centraux

Les primes d'intéressement des sièges centraux (établissements de Mondeville et Massy) sont calculées en faisant une moyenne des différentes primes d'intéressement déterminées au niveau des Directions Opérationnelles Régionales issues de la Société Carrefour Proximité France.

19 Accord catégoriel : Plan Epargne Retraite Obligatoire (PERO)

Uniquement pour : Les AGENTS DE MAÎTRISE et Les CADRES

Ce système procure aux salariés un complément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de Sécurité Sociale et de Retraite Complémentaire, permettant d'améliorer le taux de remplacement servi par ces régimes obligatoires.

Bénéficiaire : Au moins 12 mois d'ancienneté.

Régime obligatoire de l'adhésion pour les Agents de Maîtrise et Cadres

19 Plan Epargne Retraite Obligatoire (PERO) suite

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire est alimenté, dans les conditions décrites ci-après, par :

- les versements obligatoires (article 5.1),
- les versements volontaires et les transferts en provenance du compte épargne temps ou d'autres Plans d'épargne retraite (article 5.2)

ARTICLE 5.1 - Versements obligatoires

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire est financé par des versements obligatoires de l'employeur et du Salarié bénéficiaire fixés à :

Assiette	Taux de cotisation globale	Part patronale	Part salariale
Rémunération brute annuelle ¹	0,9%	0,5%	0,4%

Les versements obligatoires sont versés chaque trimestre à l'organisme assureur mais prélevés mensuellement sur la paie pour lisser le précompte de la cotisation salariale.

À titre informatif, il est rappelé que ces taux de cotisations sont inférieurs aux plafonds d'exonération sociale et fiscale en vigueur à la date de conclusion du présent accord (plafonds prévus par les articles D. 242-1 du code de la sécurité sociale et 83 du code général des impôts).

ARTICLE 5.2 - Versements volontaires et transferts en provenance du compte épargne temps ou d'autres Plans d'épargne retraite

Outre les versements obligatoires, le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire peut également recevoir :

- des versements volontaires des Salariés bénéficiaires ;
- des droits inscrits au compte épargne-temps dans les conditions des accords instituant ces dispositifs.

Les Salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire des sommes en provenance d'autres Plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants

La sortie du plan s'effectue au bénéfice de la retraite sous forme de rente viagère ou sous forme de capital libéré en 1 ou plusieurs fois.

L'accord est conclu à partir du 1er Octobre 2023 jusqu' au 31 Décembre 2024 , puis renouvelé par tacite reconduction annuellement

20 Le Télétravail

Depuis l'échec de la négociation de l'accord de télétravail, vous pouvez bénéficier de 1 jour* de télétravail régulier par semaine pour 2026. Pour cela, il faut avoir suivi sur Cap Formation la formation dédiée ainsi que pour le manager. Période d'adaptation, Volontariat et Réversibilité pour décider. Allocation Mensuelle de 10€/par jour/par mois, maxi 20€, attribution du ticket restaurant.

*Sauf populations particulières : possibilité de bénéficier de 2 jours de télétravail régulier

Pour vous : [La Charte du Télétravail](#) (Nouvelle Négociation prévue pour 2027)

Santé & Handicap

Vous avez des questions sur le handicap ?
Vous êtes en situation de handicap ou vous n'êtes pas encore reconnu travailleur handicapé ?

Contactez l'IncluLine Carrefour

Un service externe dédié à l'information et à l'accompagnement dans vos démarches de RQTH (Reconnaissance de la qualité travailleur handicapé).



Contactez votre conseiller santé et handicap

Appelez ce numéro

09 80 80 99 60

Confidentiel - Gratuit

**Service accessible
du lundi au vendredi
de 8H30 à 12H30
et de 13H30 à 17H30**

**Prenez rendez-vous en
scannant le QR Code**



21 La Formation

- Indemnité garde d'enfants pour en rendre en formation

pour la durée 2026-2029 - Accord Egalité-Pro

- Les salariés ayant un enfant à charge âgé de 12 ans au plus ou un enfant handicapé âgé de 16 ans au plus pourront bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence en formation.
- Cette indemnité sera également versée aux salariés aidants familiaux qui s'occupent des enfants de la personne dont ils sont aidants.

Cette indemnité est destinée à couvrir d'éventuels frais de garde supplémentaires (comme notamment les frais de garderie, les frais de repas...) qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du salarié.

Le versement de l'indemnité se fait sur la base du montant réellement facturé et dans la limite des montants ci-dessous. Le montant maximum de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :

- **29€ brut pour un enfant ;**
- **40€ brut pour deux enfants ;**
- **51€ brut pour trois enfants ;**
- **62€ brut pour quatre enfants et plus.**

Les conditions d'obtention de cette indemnité impliquent que le salarié se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde d'enfant

- Le "Bilan de Compétences".

Carrefour Proximité prendra en charge le financement d'un bilan de compétences pour tous les salariés qui en feraient la demande, sous réserve qu'ils aient une ancienneté de 10 ans sur le même poste au sein du Groupe.



Accueil

Mon activité

Plus +

22 Liens Utiles

• Dispositifs d'écoute.



Par ailleurs, Carrefour appellera à tous ses salariés les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences :

- **Numéro national 3919** : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, conjugales, sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnels concernés. Le 3919 est ouvert 24h/24 et 7j/7 et accessible aux personnes en situation de handicap.

- **Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique accessible 24h/24h et 7j/7** par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur

www.stimulus-care-services.com (nom d'utilisateur : carrefour / mot de passe : carrefour).

Chaque salarié peut appeler ce numéro à tout moment dès qu'il en ressent le besoin, sur son lieu de travail ou à son domicile. Dans ce cadre, des échanges avec un psychologue et/ou un assistant social sont proposés de manière anonyme et confidentielle

Besoin d'une info : #1Question #1Solution

Vos **contacts RH** sont les suivants

Par téléphone

N° Vert 0800 01 0000
De 08h30 à 18h00 du lundi au vendredi (sauf jours fériés)

- Sur votre paie,
- vos avantages collaborateurs,
- vos changements de situation familiale,
- les attestations, la maladie,
- votre adresse postale....

Par mail

FR_CONTACTSRH@carrefour.com

N'oubliez pas de préciser :

- Votre nom
- Votre prénom
- Votre matricule paie
- Votre établissement

Besoin d'une info : #1Question #1Solution

Et si vous le souhaitez **24h/24 7j/7** En toute autonomie

Votre self service

- Demander un acompte,
- Mettre à jour vos données personnelles
- Demander une attestation
- Demander un remboursement titre de transport...
- Consulter et télécharger mes 5 derniers bulletins de paie

Votre Chatbot Elpy

Vous apporte une réponse immédiate sur :

- Votre gestion administrative de la paie (congés, mutuelle, épargne salariale...)
- Vos applications RH (Digiposte, Mon ContactRH, APGIS, Natixis...)

Votre self service*

- Planifier ses congés (sur une date lointaine, à partir de J+1)
- Effectuer une demande d'annulation de congés jusqu'à J-1 de la date de congé

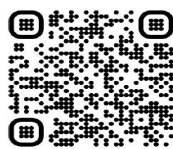
*Pour les collaborateurs Siège uniquement

Un traitement 100% digital

Rendez-vous sur le site de Natixis pour matérialiser vos choix de placement !

Vous pourrez y retrouver le montant de votre épargne ainsi que toutes les informations concernant :

- Le dispositif
- Les règles d'abondement
- Les cas de déblocage anticipé



Natixis

<https://epargnants.interepargne.natixis.fr/>

App Mobile



Android IOS

Besoin de conseil ?

N'oubliez pas votre service de téléconseiller : Filib'

Prenez un rendez-vous de 30 minutes avec un téléconseiller grâce au QR-Code



Filib'

<https://www.filib.fr/>

22 Les Liens Utiles

<https://sites.google.com/view/cfdtcarrefourproxi> : Le Site CFDT Proximité

<https://www.cadrescfdt.fr> : Le Site CFDT Cadres

<https://www.cfdt-retraités.fr> : Le Site CFDT - Guide Retraite

<https://www.xn--cfdt-retraits-mhb.fr/Guide-retraites>

Sommaire Guide des pensions de retraite

Les 66 fiches pratiques de notre Guide papier de 280 pages sont en ligne. Lisez le sommaire. Vous pouvez accéder à la fiche qui vous intéresse (classées par numéros) en cliquant dessus.



<https://www.cadrescfdt.fr/nos-publications>



VOTRE EPARGNE SALARIALE

L'Épargne Salariale Carrefour est un dispositif qui vous permet de vous constituer une épargne à des conditions avantageuses, avec l'aide de Carrefour. Elle est destinée à tous les collaborateurs ayant au moins 3 mois d'ancienneté au sein d'une des sociétés adhérentes aux accords. Le dispositif est tenu par Natixis-Intérépargne.

Pour créer votre compte, vous pouvez contacter Natixis au 02.31.07.74.00 (préciser votre numéro entreprise : 03154)



Le dispositif

L'Épargne Salariale Carrefour est constituée du **PEG** et du **PERCOL**.

Le Plan d'Épargne Groupe (PEG) :

Il est constitué de 6 Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Les avoirs épargnés sont disponibles à l'expiration d'un délai de **5 ans**, mais l'épargne peut continuer au-delà. Des cas de **déblocage anticipés** sont prévus par la loi.

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) :

Il est constitué de 5 FCPE. Il permet de se constituer une épargne bloquée jusqu'à la **retraite**. Des cas de **déblocage anticipé** sont également prévus par la loi. Il est possible de choisir une gestion individuelle (choix des FCPE) ou la gestion pilotée (votre épargne est gérée par le Natixis-Intérépargne en fonction de votre date de départ à la retraite).

Alimentation des Plans

L'Épargne Salariale Carrefour peut être alimentée par plusieurs sources :

• La prime de participation et les primes d'intéressement du Groupe et de votre entité :

Ce sont des primes qui varient en fonction des résultats du Groupe Carrefour en France et de votre entité. Vous êtes interrogé chaque année sur l'utilisation de ces primes. Elles peuvent être, soit perçues (et soumises à l'impôt sur le revenu), soit placées sur le PEG ou le PERCOL (avec une exonération fiscale. A défaut, les sommes sont placées dans le PEG ou le PERCOL selon les dispositions légales en vigueur.

• Les versements volontaires :

Ils peuvent s'effectuer par carte ou virement bancaire depuis le site de Natixis-Intérépargne ou par chèque. Un prélèvement mensuel sur votre paie peut aussi être mis en place. Selon votre choix, ils peuvent vous permettre de bénéficier d'un avantage fiscal. Vos versements volontaires sur le PEG ne doivent pas dépasser 25% de votre rémunération annuelle brute.

• Vos jours de CET peuvent aussi être monétisés dans les Plans (avec une exonération fiscale dans la limite de 10 jours par an sur le PERCOL).

• L'abondement : C'est un versement effectué par Carrefour pour soutenir votre épargne, selon les modalités suivantes.

Modalités d'abondement du PEG

Origine du versement	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires (y compris jours de CET/ jours non pris affectés dans le PEG)	-	20 %
	Jusqu'à 450€	40 %
Intéressement	Au - delà	20 %
	-	Non abondée
Participation	-	Non abondée

Montant maximum d'abondement total PEG : 2300€ (toutes origines de versement confondues)
Montant maximum d'abondement porté à 3450€ pour le FCPE Carrefour Actions exclusivement (toutes origines de versement confondues)

Modalités d'abondement du PERCOL

Origine du versement	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires (y compris jours de CET/ jours non pris affectés dans le PERCOL)	Jusqu'à 550€	100 %
	De 550.01€ à 2000€	50 %
	Au-delà de 2000€	25 %
Intéressement	Jusqu'à 1000€	50 %
	Au-delà	20 %
Participation	-	30 %

Montant maximum d'abondement total PERCOL : 2500€ (toutes origines de versement confondues)
A noter : ce plafond est distinct des plafonds d'abondement s'appliquant sur les versements sur le PEG.

Pilotez votre abondement :

Lors de votre versement en ligne ou de votre réponse à l'interrogation de choix portant sur vos primes, une simulation du calcul de l'abondement sera proposée.

■ Débloquages anticipés

Avant les 5 années - PEG

10 cas de déblocage anticipé

1. **Mariage ou PACS** de l'épargnant ;
2. **Naissance ou adoption** à partir du 3^e enfant ;
3. **Divorce, séparation** ou dissolution d'un PACS avec garde d'enfants ;
4. **Invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou Pacsé ;
5. **Décès** de l'épargnant, de son conjoint ou Pacsé ;
6. **Rupture du contrat de travail**, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7. **Création ou reprise d'entreprise** par l'épargnant, ses enfants ou son conjoint ou Pacsé ;
8. **Résidence principale** : acquisition, construction, agrandissement ou remise en l'état à la suite d'une catastrophe naturelle ;
9. **Surendettement** de l'épargnant ;
10. **Violences conjugales**.

Avant la retraite - PERCOL

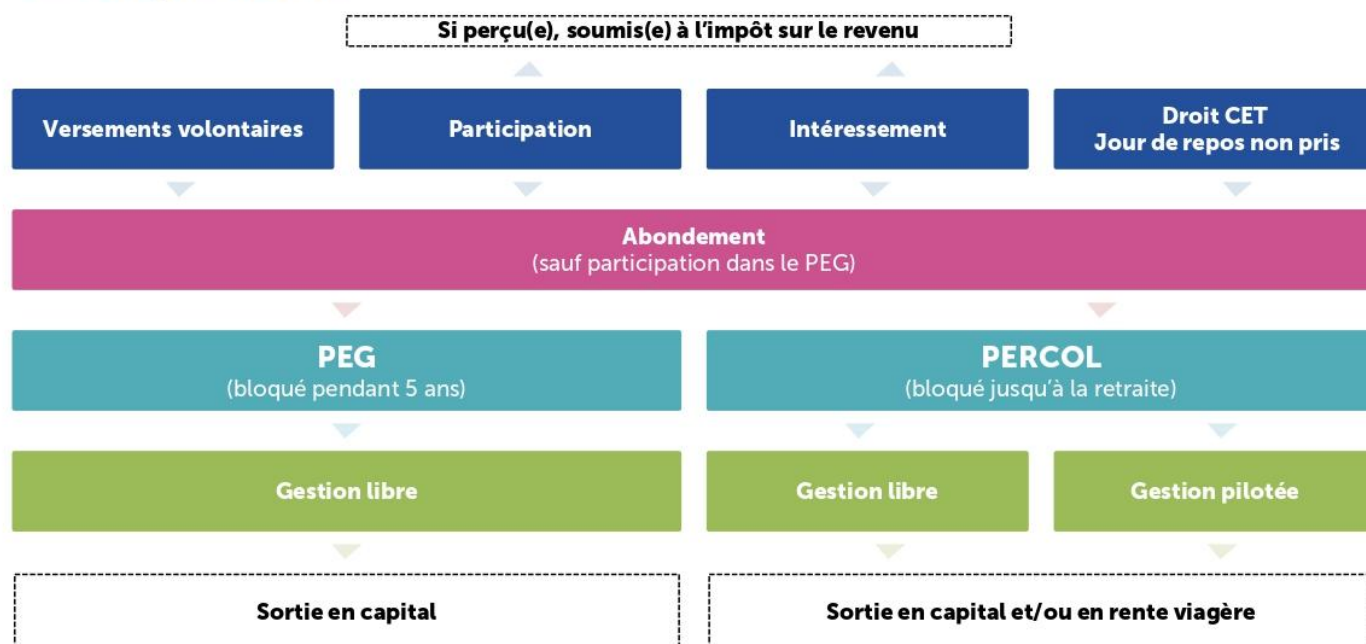
6 cas de déblocage anticipé

1. **Acquisition ou construction** de la résidence principale ;
2. **Décès** de l'épargnant, de son conjoint ou Pacsé ;
3. **Invalidité** du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou partenaire lié par un PACS ;
4. **Surendettement** de l'épargnant ;
5. **Expiration des droits à l'assurance chômage** de l'épargnant, ou **cessation du mandat social** pendant au moins 2 ans sans contrat de travail ;
6. **Cessation d'activité non salarié** suite à une liquidation judiciaire.

IMPORTANT

Ces listes sont données à titre indicatif. Il convient de se référer à la réglementation applicable pour connaître les conditions précises des cas de déblocage applicables.

■ En synthèse...



*L'échelle de rendement est définie par la réglementation, du niveau 1 : risque et rendement très faible à niveau 7 : risque très élevé et rendement espéré très élevé. Ce niveau n'est pas définitif et évolue en fonction des critères définies par la réglementation et assis essentiellement sur la volatilité du fonds.

	PEG	PEG & PERCOL	PEG & PERCOL	PEG & PERCOL	PEG & PERCOL	PEG & PERCOL
	A	L	E	ES	PS	C
	Actions	Long Terme	Evolution	Equilibre & Solidaire	Prudence & Solidaire	Court terme
Horizon de placement recommandé (environ)	10 ans	10 ans	7 ans	5 ans	3 ans	2 mois à 1 an
Indicateur de rendement / risque (échelle réglementaire)*	7	5	5	4	3	1

■ Espace assuré :

L'ensemble de la documentation à destination des assurés figure dans l'espace assuré. Il permet également de suivre vos remboursements, éditer votre carte de tiers payant, etc.



Pour créer son compte :

1. Se munir de son courrier de bienvenue ou d'un décompte de remboursement.
2. Se rendre sur le site espaceassure.apgis.com
3. Compléter le formulaire avec la date de naissance, adresse mail, mot de passe...
4. Un mail contenant un lien d'activation est envoyé sur l'adresse mail saisie.

Une fois l'espace créé l'identifiant initial ne peut plus être utilisé, pour les connexions suivantes, renseignez l'adresse mail et le mot de passe choisi.

En cas de difficulté, envoyez un mail à assistancemoa@apgis.com.

Des vidéos tutos concernant l'espace assuré sont disponible dans l'espace assuré : <http://apgis.com/videoespaceassure> et dans l'espace RH France de Connect.



■ Contacter l'APGIS :

POUR TOUTE QUESTION SUR L'AFFILIATION OU LES PRESTATIONS :

✉ apgis@apgis.com ☎ **01 49 57 17 17**

POUR TOUTE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE HOSPITALIÈRE :

■ **Espace assuré** : espaceassure.apgis.com
■ **Internet** : www.apgis.com (à disposition du professionnel de santé)

✉ pechospi@apgis.com ☎ **01 49 57 17 17**

POUR TOUTE CORRESPONDANCE

■ APGIS - CARREFOUR : 12, rue Massue
94684 Vincennes cedex

ESPACE ASSURÉ

■ espaceassure.apgis.com (identifiant et mot de passe transmis par l'APGIS)

SUR SMARTPHONE : Téléchargez l'appli [APGIS](#)

Renseignements concernant votre affiliation ou les prestations du contrat :

INCAPACITÉ / INVALIDITÉ

✉ apgis@apgis.com ☎ **01 49 57 16 48**
(Appel non surtaxé)

📍 APGIS - Pôle Incapacité Invalidité
12, rue Massue - 94684 Vincennes cedex

CAPITAUX ET RENTES

✉ prev_decés@apgis.com ☎ **01 49 57 16 14**
(Appel non surtaxé)

📍 APGIS - Pôle Capitaux et rentes
12, rue Massue - 94684 Vincennes cedex

■ Contacter Filapgis :

Site internet <http://filapgis.apgis.com/carrefour/> par mail filapgis-carrefour@apgis.com,
par téléphone (appel non surtaxé) : ☎ **09 69 36 02 83** (du vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h)



Une Web App au service de
votre santé pour vous aider
à concilier maladie et vie professionnelle

Depuis le 14 mai 2024, avec l'accord de la CNUP et financée par le Haut Degré de Solidarité (HDS),
l'application ALEX a rejoint les services proposés par l'APGIS à tous ses affiliés Frais de Santé !



- Une plateforme innovante et collaborative
- Gratuite et entièrement confidentielle
- Accessible 7j/7 & 24h/24 depuis votre espace APGIS

A quoi ca sert ?

Au service de l'inclusion et du bien être au travail, c'est une solution qui rassemble :

- Un espace prévention pour prendre soin de sa santé au travail
- Des formations pour mieux comprendre les enjeux de santé, de handicap et d'inclusion au travail
- Des accompagnements dédiés pour les salariés atteints d'une maladie grave ou chronique, les proches aidants et les managers.

Une question?

Rendez-vous sur
votre espace assuré APGIS
pour y retrouver toutes les
informations utiles et créer
votre profil Alex

apgis.com



Vous pouvez retrouver l'ensemble des informations
concernant votre Rémunération sur Workplace
MyCarrefour/Ressources Humaines





**CARREFOUR
PROXIMITÉ**

**Vous en avez
assez de subir
seul(e) ?**

**De ne pas être
informé(e) ?**



<https://urls.fr/bB84fM>

**Rejoignez
le 1^{er} syndicat
de France !**



Site Cfdt Proxi



**LA Cfdt EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.**



SYNDICAT Cfdt – CARREFOUR PROXIMITE

LA Cfdt ENGAGÉE À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN.
Une Question ? Un Renseignement ?



**Délégué Syndical National
Titulaire au CSE**

*Commissions : CSSCT / Emploi / Formation Pro / Aide
aux Logements / Egalité Pro / Œuvres Sociales*

Fabien GAI - 06 83 54 40 12

**Délégué Syndical Adjoint
Suppléant au CSE**
Membre du Comité Européen et Comité Directeur
Luc TROILLER - 06 83 84 80 68



Responsable Syndical au CSE

Carole JOSSERAND

06 32 72 09 05



Catherine VALLON

Commission

Fonds Social

06 71 13 57 30



Représentante de

Proximité

Françoise RAYMOND

06 08 51 39 45



Représentante de

Proximité

Bérénice DEGIORGI

06 37 11 60 48

S'engager pour chacun, Agir pour tous

CFDT Carrefour Sièges – 93 Avenue de Paris – 91 300 Mussy

☎ **06.83.84.80.68 / cfdt.carrefoursieges@gmail.com**

Site : **[linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges](https://www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges)**

Twitter : **@CfdtCarrefour**

Facebook : **@CfdtCarrefour**





CARREFOUR GROUPE

Vous en avez assez de subir seul(e) ?

De ne pas être informé(e) ?

REJOIGNEZ LA CFDT !

**Contactez nous
Ou
Téléchargez
l'application
pour adhérer**



<https://url.fr/bB84fM>

**Rejoignez
le 1^{er} syndicat
de France !**

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



SYNDICAT CFDT – CARREFOUR

LA CFDT ENGAGÉE À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN.



*DS Groupe
Erwanig Le ROUX
06 87 35 69 97*



*DSN -Hyper
Nicolas GUERBETTE
07 86 42 39 91*



*DSC – Covicar HM
Sophie HAMES
06 19 86 12 43*



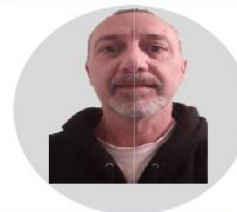
*DSC – Ex CORA
Flora CHOMPRET
06 36 33 49 72*



*DSC - Match
Vincent VIAENE
06 30 07 55 73*



*DSC - Market
Rémi LINARES
06 12 02 04 67*



*DSC – Covicar SM
Stéph Tremouilloux
06 88 53 84 23*



*DSC -Supply
Christophe Guérard
06 70 10 28 88*



*DS - CSI
Mohamed Bessalem
06 34 07 84 10*



*DS - So bio B c'Bon
Magali LARDERET
06 81 92 59 48*



*DS - Proximité
Luc TROUILLER
06 83 84 80 68*



*DS - Proximité
Fabien GAI
06 83 54 40 12*



*DS – Property Carmila
Christine VANGELL
06 58 10 86 77*



*DS - CLCV
Ibraima Volu
06 50 45 19 84*



*DS - Lybernet
Djelloul Ouldchadli
06 52 60 85 95*



*RSS - Interdis
Mélika CHIHI
06 33 71 66 97*

cfdt.carrefoursieges@gmail.com



S'engager pour chacun, Agir pour tous

CFDT Carrefour Sièges – 93 Avenue de Paris – 91 300 Massy

☎ 06.83.84.80.68 / cfdt.carrefoursieges@gmail.com

Site : [linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges](https://www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges)

Twitter : @CfdtCarrefour

Facebook : @CfdtCarrefour





L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.



Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

Avantages & moi

La **billetterie loisirs et culture** à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt:

Notre **plateforme multimodale** vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

en 1 clic !

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE"

Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE

"VIE PROFESSIONNELLE"

Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !

VOUS AVEZ UN PROJET LOGEMENT ?



TROUVER UN LOGEMENT ET/OU

DÉMARRER DANS LA VIE ACTIVE



- **Différentes solutions locatives⁽¹⁾** existent pour répondre à tous les besoins : les logements sociaux et intermédiaires, accessibles depuis la plateforme al-in.fr, les logements temporaires...
- **Visale, une garantie 100 % gratuite** qui rassure votre propriétaire en couvrant les risques d'impayés de loyers et facilite ainsi votre accès au logement privé.
- **L'AVANCE LOCA-PASS[®], un prêt sans frais ni intérêt**, pour financer le dépôt de garantie demandé à votre entrée dans les lieux.
- **L'AIDE MOBILI-JEUNE[®]**, si vous êtes alternant, une subvention jusqu'à 100 € par mois pour alléger votre loyer.



ACHETER UN BIEN IMMOBILIER

- **Le conseil en financement et en accession** pour vous accompagner et vous conseiller jusqu'à la concrétisation de votre projet d'achat.
- **Un prêt accession⁽²⁾** pour aider à la construction ou l'acquisition d'un logement neuf (à titre de résidence principale) ou à toute acquisition en accession sociale.



Ces aides facilitent l'accès au logement des jeunes

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

(1) L'accès aux offres de logement, aux services d'accompagnement locatif, à la plateforme AL'in et l'attribution des logements par les bailleurs sont strictement gratuits. Ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une quelconque facturation ou rétribution. Par ailleurs, Action Logement n'établit et n'adresse aucun bon de visite aux candidats. Si de l'argent vous est demandé, il s'agit d'une fraude que vous pouvez dénoncer à l'adresse fraude.als@actionlogement.fr



FINANCER DES TRAVAUX

- **Des prêts travaux** pour financer divers travaux réalisés par une entreprise dans votre résidence principale, dont vous êtes propriétaire : rénovation, amélioration de la performance énergétique, adaptation handicap



INVESTIR DANS L'IMMOBILIER

- **Le programme Action Cœur de Ville⁽³⁾, des financements attractifs** pour des travaux d'amélioration ou de réhabilitation d'une maison ou d'un immeuble collectif en centre-ville.
- **L'offre complète et sécurisée Louer pour l'Emploi⁽²⁾**, des financements pour rénover votre bien et des aides pour le louer sereinement.
- **La garantie Visale**, une sécurisation de vos revenus locatifs.



FAIRE FACE À UNE DIFFICULTÉ LOGEMENT

Le service accompagnement social, en cas de difficultés qui fragilisent votre accès ou maintien dans un logement. **Personnalisé, confidentiel et gratuit**, ce service propose des **solutions adaptées** : analyse de la situation, si besoin recherche d'aides financières, accompagnement administratif et budgétaire...

Les aides et prêts Action Logement sont soumis à conditions et octroyés sous réserve de l'accord d'Action Logement Services. Ils sont disponibles dans la limite du montant maximal des enveloppes fixées par les réglementations en vigueur.

(2) L'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours et la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit lui rembourser les sommes versées.

(3) Services disponibles uniquement dans certaines régions. AVANCE LOCA-PASS[®], Visale et AIDE MOBILI-JEUNE[®] sont des marques déposées pour le compte d'Action Logement.

Septembre 2023 - Action Logement Services - SA S au capital de 20.000.000 d'euros
Siège social : 19 rue de la République - 92000 Nanterre cedex - France
Sous le numéro 75000232 - Société de financement agréée et contrôlée par l'ACPR - Document non contractuel

0970 800 800

De 9h à 18h, du lundi au vendredi
(Horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)

actionlogement.fr

ActionLogement 
RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE

hC**orizons**

commerce



www.horizons-commerce.fr





Carrefour  Carrefour  Carrefour  Carrefour   BOB APP! 8ÀHUIT Proxi

