



La Vie à Défendre



CFTC Kiloutou

Le

Guide du Salarié

**La CFTC Kiloutou vous accompagne, vous soutient, vous défend.
Retrouvez-nous sur www.cftc-kiloutou.fr**



Table des matières

Edito	4
Rémunération.....	5
Fixe immédiat :	5
Intéressement :	5
Rémunération périphérique :.....	5
Rémunération différée :.....	5
Protection sociale :.....	5
Contrat de travail	6
Période d’essai :	6
Période probatoire :.....	6
Déménagements :	6
Préavis :	6
Indemnités de licenciement :.....	7
Montant de l’indemnité légale (au 27 septembre 2017, loi travail)	7
Délai de contestation d’un licenciement.	8
Licenciement considéré sans cause réelle et sérieuse (ent. > 11 salariés).	8
Temps de travail.....	9
Modification des horaires de travail (délai de prévenance)	10
Grille salariale.....	11
Primes.....	12
Primes d’ancienneté (intéressement).....	12
Primes de progrès (Intéressement).....	13
Bonus de fin d’année.....	13
Calendrier des primes	14
Prime de Cooptation	14
Participation	14
Epargne Salariale.....	15
Avantages Kiloutou.....	17
Tickets restaurants 8 €	17
Formation.....	17
Avantages en nature	17
Remises accordées au personnel.	17
Protection Sociale.....	18

Prévoyance	18
Maladie, Accident de travail.....	18
Accident de travail :	18
Visite de reprise :	18
Indemnisation des absences pour maladie et accident de trajet :	19
Indemnisation des absences pour accident de travail.	19
Maternité	20
Retraite supplémentaire	21
Congés payés.....	22
Congés exceptionnels.....	24
Autorisation d'absence pour les salariés bénéficiant d'une PMA.....	24
Congé maternité et congé pathologique	26
Congé paternité.....	26
RCR	27
Don de jours de repos à un collègue ayant un proche malade.....	28
Jours fériés	29
Heures supplémentaires	29
Journée de solidarité	30
Votre équipe CFTC.....	31
Avantages CFTC Kiloutou.....	32
L'assurance d'être bien Informé :	32
L'assurance d'être bien défendu :	32
L'assurance d'être bien formé :	32
Assurer votre quotidien :	33
Pérenniser votre militantisme :	33
Encourager l'engagement :	33
La CFTC Kiloutou.....	34
La CFTC	35
Adhérer.....	36
Contact	37
Mes Notes	38
Mes Notes	39
.....	40

Edito



Jacques Crocchel
Délégué Syndical CFTC Kiloutou

Chers équipiers,

La CFTC Kiloutou est une des trois premières organisations syndicales représentative de l'entreprise. Vous nous avez renouvelé votre confiance lors de des élections professionnelles de 2015. Nous avons le devoir et la volonté de vous représenter dignement. Nous avons une équipe plus unie, plus forte, au service de tous les salariés de Kiloutou.

Nous sommes fréquemment sollicités pour renseigner les équipiers sur des sujets concernant leurs préoccupations au quotidien.

Lors de nos échanges avec nos confrères de la fédération du Commerce Services et Force de Vente de la CFTC (CFTC-CSFV) nous avons découvert que la CFTC de certains de nos cousins (Auchan, Leroy Merlin, Boulanger, St Maclou ...) avaient mis en place un « guide du salarié ». Nous avons trouvé l'idée excellente et nous sommes donc passés de l'idée à l'action.

Nous devons transmettre l'information et le savoir de quelques-uns au service du plus grand nombre. Nous avons donc rassemblé des informations utiles dans ce guide que chaque équipier, employé, responsable, cadre pourra consulter.

Depuis le premier numéro d'aout 2015 nous avons édité de nombreuses révisions de ce guide pour mieux vous informer, vous renseigner et vous servir dans votre quotidien. Abonnez-vous sur [notre site](#) pour recevoir les révisions.

Nous espérons que vous y trouverez les réponses utiles à vos questions. Nous sommes à votre écoute pour enrichir ce document de vos remarques.

La CFTC Kiloutou est heureuse de vous offrir ce « Guide du Salarié CFTC Kiloutou ». Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à sa réalisation.

Ce guide est à vous, partagez-le, parlez-en à vos collègues.

A bientôt,
Jacques CROCCEL

Rémunération

Notre entreprise est, comme beaucoup de celles de la « galaxie Mulliez », très attachée au principe du partage de l'avoir. C'est pour cela qu'à notre salaire sont ajoutées plusieurs primes variables. Cela permet à l'entreprise de verser une partie de notre rémunération avec moins de charges sociales mais cela entraîne un danger sous-jacent. Outre l'aspect très variable, ces primes ne rentrent pas dans l'assiette de calcul des pensions de retraite.

Les éléments de rémunération.

Fixe immédiat :

- Salaire
- Prime d'ancienneté

Intéressement :

- Prime de progrès
- Participation
- Bonus de fin d'année
- Epargne salariale



Rémunération périphérique :

- Ticket restaurant
- Mutuelle
- Prévoyance
- Indemnités d'absence
- Avantages en nature (véhicule de service ou de fonction)
- Remboursement de transports en commun

Rémunération différée :

- Retraite supplémentaire
- Epargne salariale

Protection sociale :

- Prévoyance
- Complémentaire santé (mutuelle).
- Couverture décès, invalidité.

Contrat de travail

Période d'essai :

- Employés : 2 mois
- Agents de maîtrise : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Période probatoire :

La période probatoire peut être utilisée dans l'hypothèse d'un changement de poste à l'initiative de la société ou du salarié et donnant lieu à un avenant au contrat de travail.

Avant le terme des délais suscités, la période probatoire pourra être rompue par l'une ou l'autre des parties à tout moment sans préavis ni indemnité.

Dans cette hypothèse, le salarié retrouvera son emploi précédant ou, à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

- Employés : 2 mois
- Agents de maîtrise : 3 mois
- ATC : 4 mois
- Cadres : 6 mois

Déménagements :

Sous réserves de conditions de la convention collective, remboursement des frais de déménagement sur présentation d'un devis et des pièces justificatives au devis.

Des aides spécifiques à la mobilité interne sont mobilisables via le 1 % logement dans le cadre des conditions fixées par ce dernier. (Voir MyDklik)

Préavis :

- Cadres : 3 mois
- Employés ou AM dont l'ancienneté est ≥ 2 ans : 2 mois
- Employés ou AM dont l'ancienneté est < 2 ans : 1 mois



Indemnités de licenciement :

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde avec intention de nuire du salarié.

Montant de l'indemnité légale (au 27 septembre 2017, loi travail)

il est d'1/4^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années, quel que soit le motif de licenciement. 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année. (contactez votre correspondant CFTC au cas par cas)

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale est de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\ 312,50 \text{ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}$

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence). Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.
- Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(1\ 000 \times 1/4 \times 2) + (2\ 000 \times 1/4 \times 3) = 2\ 000 \text{ €}$.

Délai de contestation d'un licenciement.

Licenciement économique : 1 an

Licenciement personnel : 2 ans

Exécution du contrat de travail : 2 ans

A savoir :

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit cette indemnité plus élevée. Une indemnité majorée (supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

Source <https://www.service-public.fr>



Licenciement considéré sans cause réelle et sérieuse (ent. > 11 salariés).

La loi fixe, en fonction de l'ancienneté, des montants plancher et plafond impératifs de dommages et intérêts en cas de licenciement considéré par le juge comme sans cause réelle et sérieuse. [Accès au Simulateur de calcul internet](#)

Indemnité minimale (en mois de salaire) en fonction de l'ancienneté

0 an	/	6 ans	3
1 an	1	7 ans	3
2 ans	3	8 ans	3
3 ans	3	9ans	3
4 ans	3	10 ans	3
5 ans	3	>=11 ans	3

Indemnité maximale (en mois de salaire) en fonction de l'ancienneté

0 an	1	6 ans	7	12 ans	11	18 ans	14,5	24 ans	17,5
1 an	2	7 ans	8	13 ans	11,5	19 ans	15	25 ans	18
2 ans	3,5	8 ans	8	14 ans	12	20 ans	15,5	26 ans	18,5
3 ans	4	9ans	9	15 ans	13	21 ans	16	27 ans	19
4 ans	5	10 ans	10	16 ans	13,5	22 ans	16,5	28 ans	19,5
5 ans	6	11 ans	10,5	17 ans	14	23 ans	17	29 ans et +	20

Ce barème ne s'impose pas au juge en cas de licenciement nul ou lorsqu'il intervient en violation d'une liberté fondamentale (discrimination, harcèlement). Dans ces cas, les indemnités ne peuvent être inférieures aux salaires des six derniers mois et aucun plafond n'est appliqué quelle que soit la taille de l'entreprise.

Temps de travail

39 heures réparties sur 5 jours

Durée maximale quotidienne	10 h
Amplitude	13 h
Repos quotidien	11 h
Repos hebdomadaire	35 h
Durée hebdomadaire maximale	48 h
Durée hebdomadaire sur 12 semaines	44 h

Sont exclus du temps de travail effectif :

- Les pauses, 20 mn par jour (possibilité de fractionner 2x10 mn).
- Les temps de restauration.
- Les temps de déplacement domicile / Lieu de travail (habituel ou occasionnel).

Toute astreinte s'effectue dans le cadre de l'accord spécifique en date du 26 février 2008 modifié par avenant en date du 28 mars 2017 et dans les conditions suivantes :

- Au cumul un salarié ne pourra être d'astreinte plus de deux semaines par mois pour les astreintes du lundi 18h au samedi 7h. Ces deux semaines ne pourront être consécutives.
- Maximum de 4 jours d'astreinte (période de 24h du samedi 7h au dimanche 7h ou du dimanche 7h au lundi 7h) le week-end par mois étant précisé qu'un salarié ne peut réaliser plus d'une période d'astreinte de 24h par week-end.
- Un salarié qui a réalisé une semaine d'astreinte ne pourra être d'astreinte le week-end suivant.
- Tout salarié de Kiloutou pourra être amené à réaliser une astreinte.
- La rémunération de l'astreinte sera constituée d'une prime forfaitaire, du paiement des temps d'intervention dont les modalités sont précisées dans l'accord relatif à l'astreinte technique au sein de la SAS Kiloutou de l'avenant du 28 mars 2017 de l'accord du 28 février 2008.



Modification des horaires de travail (délai de prévenance)

Salariés à temps complet :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et ainsi définir les conditions et délais de prévenance liés aux changements d'horaires de travail. À défaut de dispositions conventionnelles, le délai de prévenance à respecter en cas de modification des horaires de travail est fixé à 7 jours (cas Kiloutou).

Ainsi, le responsable doit afficher tout changement d'horaires de travail en respectant le délai de 7 jours en l'absence de délai prévu par la convention ou l'accord collectif de travail applicable à l'entreprise.



Salariés à temps partiel :

Lorsqu'un employeur souhaite modifier la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois de ses salariés à temps partiel, il doit respecter un délai de prévenance. Selon la Cour de cassation, le délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur, et non lorsque le changement intervient avec l'accord exprès du salarié. La durée de ce délai de prévenance varie selon la présence, ou non, d'une convention ou d'un accord collectif applicable à l'entreprise.

En présence de dispositions conventionnelles

Depuis le 10/08/2016 (loi travail), une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai de prévenance dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié par l'employeur.

Dans tous les cas, ce délai ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés. Si le délai de prévenance défini est inférieur à 7 jours ouvrés, alors la convention ou l'accord collectif doit prévoir des contreparties pour le salarié.

En l'absence de dispositions conventionnelles (cas Kiloutou)

À défaut d'accord collectif, le délai de prévenance applicable à toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est d'au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle ces changements doivent avoir lieu.

Grille salariale

Classification	Salaire minima brut mensuel agence et itinérant au 1 ^{er} avril 2017	
E1		1650 €
E2	Quartile 1	1650 €
	Quartile 2	1655 €
	Quartile 3	1660 €
	Quartile 4	1665 €
E3	Quartile 1	1660 €
	Quartile 2	1670 €
	Quartile 3	1680 €
	Quartile 4	1690 €
M1	Quartile 1	1680 €
	Quartile 2	1710 €
	Quartile 3	1740 €
	Quartile 4	1800 €
M2	Quartile 1	1740 €
	Quartile 2	1820 €
	Quartile 3	1920 €
	Quartile 4	2050 €
M3	Quartile 1	1920 €
	Quartile 2	2085 €
	Quartile 3	2235 €
	Quartile 4	2385 €
C1	Quartile 1	2220 €
	Quartile 2	2350 €
	Quartile 3	2500 €
	Quartile 4	2650 €
C2	Quartile 1	2600 €
	Quartile 2	2850 €
	Quartile 3	3050 €
	Quartile 4	3250 €
C3	Quartile 1	3100 €
	Quartile 2	3300 €
	Quartile 3	3500 €
	Quartile 4	3700 €

Primes

Primes d'ancienneté (intéressement)

Applicable au 1^{er} janvier 2011 (en brut)

Afin de récompenser la fidélité des équipiers, Kiloutou a mis en place une prime d'ancienneté qui est versée chaque mois pour celles et ceux qui ont au moins 5 ans d'ancienneté.

Historique : La prime a été mensualisée en 2005 puis doublée en octobre 2007. Elle a été revalorisée en 2011 d'environ 12 %. Ce barème n'a pas évolué depuis 2011.

Conditions :

- Contrat de travail en cours
- 5 ans d'ancienneté minimum
- Prise en compte de l'ancienneté le 1^{er} de chaque mois (changement de classification)



Classification	5 à 7 ans	8 à 10 ans	11 à 14 ans	15 ans +
E1	73 €	97 €	146 €	195 €
E2	75 €	100 €	150 €	200 €
E3	81 €	108 €	162 €	216 €
M1	86 €	114 €	171 €	228 €
M2	92 €	122 €	184 €	245 €
M3	104 €	138 €	208 €	277 €
C1	126 €	168 €	252 €	336 €
C2	150 €	200 €	300 €	400 €
C3	180 €	240 €	360 €	480 €

Sont intégrés dans le calcul de l'ancienneté :

- Le congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
- Périodes assimilées à du temps de travail (maternité, accident de travail)
- Maladie ou accident de trajet dans la limite d'un an ininterrompu

Prime spécifique 20 / 30 ans d'ancienneté.

Prime de 300 € sera versée aux équipiers directement sur le bulletin de salaire du mois correspondant à la date à laquelle ils ont acquis 20 et 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Primes de progrès (Intéressement)

Calculée trimestriellement en fonction de 3 critères

- Le résultat : 14 points
- Le JCC (jours de crédit client) : de -1pt à +1pt
- Le NPS (net promoteur score) : 6 points
NPS = % promoteurs (9,10) - % détracteurs (0 à 6)

Les points de chaque critères se transforment en pourcentage (20% maximum) qui est appliqué au salaire brut total.

Le taux de prime de progrès est commun au groupe ou à la région.

Le taux est celui de la société pour les services supports.



Que faire de ta prime de progrès ? (Voir aussi le chapitre « Epargne Salariale » plus bas)

- Réception du mail ou du bulletin d'option à ton domicile envoyé par Amundi
- Faire ton choix de gestion sur le site internet. Attention il y a un délai de réponse à respecter pour faire ton choix d'option. A défaut de réponse, passé ce délai, la PP sera bloquée automatiquement sur le PEG (5 ans).
- Emission des moyens de paiement par Amundi
- Arrivée des virements sur les comptes des équipiers ayant opté pour la perception directe.

Qui est bénéficiaire de la PP ?

Tout équipier qui a 30 jours de contrat au dernier jour du trimestre rémunéré.

Bonus de fin d'année

Pour certains équipiers, cette prime correspond à la prime qualité mensuelle ou trimestrielle mais versée en une seule fois en fin d'année.

Calendrier des primes

décembre	janvier	février	mars	avril	mai
Ancienneté Bonus	Progrès Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté Participation	Progrès Ancienneté	Ancienneté
Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	novembre
Participation Ancienneté	Progrès Ancienneté	Ancienneté	Ancienneté	Progrès Ancienneté	Ancienneté

Prime de Cooptation

Si tu connais quelqu'un qui a les compétences pour un poste chez Kiloutou, tu peux présenter sa candidature pour obtenir une prime de cooptation dont les modalités sont précisées dans MyDKILK.

Participation

La participation est le partage des fruits de la réussite de l'entreprise aux salariés. C'est une obligation de l'employeur pour les entreprises de plus de 50 salariés qui réalisent des bénéfices. Le montant est issu d'une formule de calcul que chacun peut trouver dans « l'accord de participation groupe » du 24 juin 2008 dans l'intranet MyDKLIK.

La formule est la suivante : $\frac{1}{2} [B - 5\%C] \times S/VA$

- B = bénéfice net après impôt,
- C = capitaux propres de l'entreprise,
- S = salaires,
- VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Cette participation est répartie entre les équipiers proportionnellement au temps de présence et au salaire perçu dans l'année. Pour les salaires les plus bas, l'entreprise a instaurée un salaire plancher de calcul de 1800 €/mois brut pour ne pas trop défavoriser l'attribution de cette prime.

Explication de texte : Plus l'effectif de l'entreprise augmente, plus le montant individuel de la prime baisse. Plus les capitaux propres augmentent, plus le montant individuel de la prime baisse également. En 2014, les acquisitions ont fait augmenter de 25 % les effectifs. Le montant individuel de cette prime a donc baissé en 2014 vs 2013. En 2017 les capitaux propres de l'entreprise ont augmentés de 72 %. Le CE qui est consulté chaque année sur la participation a

la possibilité de faire intervenir un expert indépendant pour mieux maîtriser les modalités du calcul, le contenu des capitaux propres par exemple.

La prime de participation qui vous est attribuée est exonérée :

- De charges sociales (hors CSG et CRDS)
- D'impôt sur le revenu pour la part versée dans les dispositifs PEE, PERCO
- D'impôt sur les plus-values générées par le placement sur le plan d'épargne (PEE ou PERCO), hors prélèvements sociaux, CSG et CRDS.

Que faire de la participation ?

- Investir sa participation et se constituer une épargne exonérée d'impôt sur le revenu pour 5 ans sur un Plan d'épargne entreprise ou un PERCO.
- Demander le règlement mais cette somme est soumise à l'impôt sur le revenu.
- Combiner les 2.

Epargne Salariale

L'épargne salariale permet de constituer un capital épargne dans des conditions avantageuses (avantage fiscal) par des :

- Versements volontaires
- Placement de l'intéressement (Prime de progrès ; PP)
- Placement de la participation



L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale que toute entreprise peut mettre en place par voie d'accord. Le salarié perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps.

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Elle est obligatoire uniquement dans certaines entreprises. Le salarié perçoit une prime dont le montant dépend des règles fixées par l'accord de participation. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes. À défaut, elles sont indisponibles pendant 5 ans. L'accord indique comment les sommes peuvent être placées.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les

versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (PEI).

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. (Source: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N517>)

Placer 1000€ permet de faire une plus-value de l'ordre de 90%. (PEG- CCB-PERCO)

Percevoir directement les 1000 € est :

- Soumis à l'impôt (environ 30 %),
- Augmente le revenu à déclarer (risque de changement de tranche)
- Perte possible ou diminution de certaines prestations familiales ou sociales.

(Il est donc préférable de choisir la solution de placement plutôt que la perception directe.)

Attention :

Il faut choisir tes placements et répondre dans le délai indiqué par le courrier. Sans réponse, ton épargne salariale est placée à 50 % sur le CCB et 50 % sur le PERCO, sur des placements dont les rendements sont aujourd'hui réduits.

Il existe 5 placements complémentaires à voir sur le site d'AMUNDI dont les rendements et le risque te permettent de choisir la formule la plus adaptée à tes souhaits.

CONTACT :



Adresse : Amundi Tenue de Compte – 26956 Valence Cedex

Tel : 04 37 47 01 37

Site : www.amundi-ee.com

Avantages Kiloutou

Tickets restaurants 8 €

L'équipier doit en faire la demande lors de l'embauche (un changement est possible par an). Sur 8 €, 4 € sont à la charge du salarié et 4 € sont à la charge de l'employeur.

Le nombre de tickets est calculé en fonction du nombre de jours travaillés. Ils sont distribués 11 mois par an. Il n'y a aucune déduction sur la paie de juillet et aucune livraison début août.

Formation

3 niveaux de formation chez Kiloutou

- Débutant (moins d'un an d'ancienneté)
- Professionnalisation (de 1 à 5 ans d'ancienneté)
- Perfectionnement (5 ans et plus)

2 types de formation.

- E-learning (XPert)
- Formation sur le terrain

Avantages en nature

- Véhicule de service (Certains équipiers)
- Véhicule de fonction (Certains équipiers)
- Remboursement des transports en commun (Certains équipiers)

Remises accordées au personnel.

Elle est de 50 % pour la multilocation, élévation et terrassement, 30 % pour les VU, et 30% sur le transport et consommables sur 3 location/matériel/an.

Ces avantages sont accordés sous certaines conditions.

- La priorité va toujours au client (pas de réservation)
- L'utilisateur doit être un salarié Kiloutou
- Le paiement est comptant

(Voir les conditions dans le document annexe 1 au règlement intérieur dans MydKlik)



Protection Sociale

Prévoyance

(Décès, invalidité permanente, incapacité temporaire) (part patronale).

Tu trouveras les informations des garanties décès et invalidité dans les 2 notices Employées, agent de maîtrise et Cadres dans l'intranet DKLIK de Kiloutou ou sur notre site internet espace adhérent.

- Ces notices reprennent : Les dispositions communes
- La garantie décès
- La garantie incapacité-invalidité

Tu peux changer la désignation des bénéficiaires. Pour cela le service du personnel (contact : Céline Wyckaert ; cwyckaert@kiloutou.fr) te remettra un formulaire à adresser à MALAKOFF MEDERIC PREVOYANCE.

Maladie, Accident de travail

Accident de travail :

Si un accident de travail vous arrive sur votre lieu de travail ou sur le trajet en allant à votre lieu de travail, il faut en faire la déclaration auprès d'un responsable pour enregistrer cet incident (sur intranet DKLIK). Il faut envoyer son arrêt de travail sous 48 h à l'employeur et à la sécurité sociale.



N'oubliez pas de prendre contact avec le CHSCT , chsct@kiloutou.fr ou les Délégués du personnel afin qu'ils puissent faire une enquête sur les raisons de cet incident à des fins de prévention. Un procès-verbal sera établi et transmis pour information aux autorités compétentes.

Visite de reprise :

Si l'arrêt dépasse 3 semaines (8 jours en cas d'accident, l'employeur a l'obligation de vous faire passer une visite de reprise au sein de la médecine du travail avant la reprise.

Indemnisation des absences pour maladie et accident de trajet :

Sous réserve d'une ancienneté ininterrompue d'un an au premier jour d'absence. Tout salarié absent pour maladie ou accident de travail bénéficie d'un maintien partiel de rémunération sous 3 conditions.

- Justifier de l'arrêt dans les 48h
- Prise en charge par la sécurité sociale
- Etre soigné sur le territoire national ou un pays de l'UE

L'indemnisation commence le 4eme jour d'absence (3 jours de carence non pris en charge par l'entreprise) sauf si le salarié n'a pas été absent pour maladie au cours des 24 derniers mois précédents l'arrêt.

- 45 premiers jours : 90 % du salaire brut mensuel du mois de l'absence
- Du 46 au 90^e jour : 66.67% du salaire brut mensuel du mois de l'absence.

A partir de 13 ans d'ancienneté :

- De 13 à 17 ans d'ancienneté, 50 jours à 90%, 40 jours à 66.67%
- De 18 à 22 ans d'ancienneté, 60 jours à 90%, 30 jours à 66.67%
- De 23 à 27 ans d'ancienneté, 70 jours à 90%, 20 jours à 66.67%
- De 28 à 32 ans d'ancienneté, 80 jours à 90%, 100 jours à 66.67%
- A partir de 33 ans d'ancienneté, 90 jours à 90%

Cette indemnisation s'entend sous déduction (pour l'équivalent en brut) des indemnités journalières de sécurité sociale.

A compter du 91^e jour, l'absence donne lieu à l'application du régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise (à l'exclusion de tout autre versement de la part de l'employeur), dont le financement est assuré conjointement par l'employeur et le salarié.

Indemnisation des absences pour accident de travail.

Complément de salaire par l'employeur puis par le régime de prévoyance :

- Sans condition d'ancienneté.
- Dès le 1^{er} jour d'absence (pas de carence).

Régime d'indemnisation :

- Du 1^{er} au 28^e jour : 100% du salaire brut mensuel du mois d'absence.
- Du 29^e au 30^e jour : 90% du salaire brut mensuel du mois d'absence.

- Du 31^e au 90^e jour : l'entreprise n'applique pas de complément de salaire compte tenu du versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

A compter du 91^e jour, le salarié percevra le cas échéant des compléments de salaire en application au régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

Cette indemnisation s'entend sous déduction (pour l'équivalent en brut) des indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'indemnisation de la maladie, l'accident de travail ou de trajet, l'entreprise pourra faire effectuer une contre visite au domicile du salarié par un médecin mandaté.

Maternité

Maintien du salaire pendant la suspension du contrat de travail sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Congé parental d'éducation : Justifier d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée dans le foyer d'un enfant de moins de 16 ans (adoption).



Début du congé

- Après le congé maternité jusqu'au 3eme anniversaire de l'enfant.
- Après le congé d'adoption jusqu'à expiration d'une durée de 3 ans.

Information de Kiloutou par courrier LRAR.

Si le congé parental débute après le congé maternité, information de l'employeur au moins un mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption. Si non, 2 mois avant.

Le salarié retrouve son précédent emploi ou similaire et rémunération équivalente. Le congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

La salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les dix semaines qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise. Une protection identique est accordée au père après la naissance de son enfant.

Retraite supplémentaire

Retraite de base + Régime complémentaire ARCO + Régime complémentaire AGIRC

L'entreprise finance un régime de retraite supplémentaire propre à chaque cadre. Le salarié en disposera sous forme de rente. L'employé conserve ses droits lors du départ de l'entreprise. Le capital produit des intérêts.

Pour connaître le nombre de trimestre cotisé connecte toi sur www.lassuranceretraite.fr



Ou télécharge Smart' retraite sur [apple](#) ou [Android](#)



Contact :



AG2R LA MONDIALE

AG2R LA MONDIALE – TSA 71023 – 59896 LILLE CEDEX

Tel 09 70 808 808 (8h30 – 18h30) (sam 8h – 18h)

Site : www.ag2rlamondiale.fr

@ : client.retraite@ag2rlamondiale.fr

Complémentaire santé.

(consultations, hospitalisation, pharmacie.)

Tu trouveras les informations des natures et les niveaux de prise en charge des frais de santé dans les 2 notices employées, agent de maitrise et cadres dans l'intranet DKLIK de Kiloutou et sur notre site www.cftc-kiloutou.fr (adhérent)

Ces notices reprennent pour les frais de Santé :

- Les dispositions générales
- Les natures et niveaux de garantie.
- Les conseils pratiques.



GFP – 28039 Chartes Cedex
N° indigo 0825 802 830
Fax : 02 37 91 34 85
@ : gfp.luce@plansante.com
(0.15€ttc/mn lun-vend 8h30 18h30
www.plansante.com

Congés payés

(Document de référence : accord relatif à la prise des congés payés du 14 janvier 2015)

La durée des congés payés est fixée à 2,5 jours par mois, soit 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif. Les absences assimilées par la loi comme du travail effectif n'entraînent pas de réduction des droits à congés (accident du travail, maladie professionnelle dans la limite d'un an).



Après consultation du Comité d'entreprise le 1er janvier 2015 a été conclu un accord relatif à la prise des congés payés du 14 janvier 2015.

Ils peuvent être pris dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits.

L'appréciation des droits s'opère du 1^{er} juin de l'année N jusqu'au 31 mai de l'année N+1. La période de prise de congés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre. Au 31 décembre les congés non pris seront écrêtés.

L'appréciation des droits à fractionnement de la convention collective restent inchangés.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur suivant 3 critères.

- Les besoins du service et de la recherche de la satisfaction client
- La situation de famille
- L'ancienneté acquise chez Kiloutou

Les congés doivent être pris de la manière suivante :

12 jours minimum et 24 maximum pendant la période de référence (congé principal) du 1^{er} mai au 31 octobre. La 5^{eme} semaine de congés ne peut être accolée au congé principal sauf accord exprès de la direction.

- Si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période de référence est égal à 6, le salarié a droit à 2 jours de fractionnement
- Si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période de référence est comprise entre 3 et 5 jours, le salarié a droit à 1 jours de congés de fractionnement

Cette règle est valable que si le fractionnement est à l'initiative de l'entreprise.

Modifier les dates de départ en congés payés des salariés.

Une fois l'ordre et la date des départs en congés payés fixés, l'employeur et le salarié doivent les respecter.

En l'absence de disposition conventionnelle ou d'accord, (cas Kiloutou) l'employeur doit respecter un délai d'un mois avant le départ. l'ordre et les dates de départ ne peuvent pas être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés (Code du travail, art. L. 3141-16).

Circonstances exceptionnelles

Il est possible de modifier l'ordre et les dates des départs moins d'un mois avant la date fixée, en cas de circonstances exceptionnelles.

Les circonstances invoquées doivent être exceptionnelles. Les circonstances exceptionnelles sont reconnues en cas de difficultés économiques ou de raisons impératives particulièrement contraignantes.

Il s'agira par exemple :

- De raisons professionnelles tenant à la bonne marche de l'entreprise (ex. : commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise et/ou emplois)
- De remplacer un salarié décédé.

Le salarié doit être dédommagé des frais occasionnés par ce changement.

Pour toute modification éventuelle des dates de congés, il est important d'informer le salarié par écrit, pour des raisons de preuve. En cas de conflit, les circonstances exceptionnelles sont appréciées au cas par cas par les juges.

Modifier les congés payés : refus du salarié

Si le salarié refuse de reporter ses congés payés alors que les règles ont été respectées, il commet une faute sanctionnable. Les motifs empêchant le salarié de modifier ses dates de vacances doivent être pris en compte pour apprécier la gravité de la faute du salarié.

Dès qu'un litige sur un report des dates de congés payés est porté devant la justice, la Cour de cassation rappelle que les juges doivent rechercher :

- Si l'employeur a respecté ses obligations d'information sur l'ordre et les dates de départs en congés payés ;
- Si des circonstances exceptionnelles justifient la modification tardive des dates de congés.

Congés exceptionnels

(En jours d'absence rémunérés)	Application du code du travail	Accord négocié syndicats (à partir d' 1 an d'ancienneté)
Mariage ou pacs du salarié	4	
Naissance ou adoption d'un enfant	3	
Mariage d'un enfant	1	
Survenance d'un handicap chez un enfant	2	
Décès du conjoint PACS ou concubin	2	+ 3 rémunéré
Décès d'un enfant	5	+ 2 rémunéré
Décès du père ou de la mère	2	+ 2 rémunéré
Décès d'un frère ou d'une sœur	2	+ 1 r, + 1 non rémunéré
Décès du beau-père ou belle mère	2	+ 1 r, + 1 non rémunéré
Décès des grands parents	0	+ 1 r, + 1 non rémunéré

Ces jours doivent être pris dans un délai d'un mois suivant l'évènement sauf en cas de naissance ou adoption, les congés peuvent être accolés aux congés paternité.

Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

En cas de maladie, tout salarié peut bénéficier de 3 jours de congés non rémunérés par an maximum.

Le nombre de jours est porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.



Autorisation d'absence pour les salariés bénéficiant d'une PMA

Le code du travail est modifié pour prévoir un régime d'autorisation d'absence destiné aux femmes future mère et aux hommes futur père engagés dans un parcours de PMA : les autorisations d'absence accordées **sont payées par l'employeur**. En effet, ces temps d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif. Rappelons que la femme bénéficie d'une autorisation d'absence illimitée sur simple présentation d'un justificatif médical. La durée de l'absence comprenant la durée de l'examen et le trajet aller-retour.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à **trois** de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L1225-16 Modifié par [LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 87](#)



Congé maternité et congé pathologique

Naissance du 1^{er} et 2nd enfant

Parental 6 semaines

Postnatal 10 semaines

Total 16 semaines

A partir du 3^{eme} enfant

Parental 8 semaines

Postnatal 18 semaines

Total 26 semaines

Congé paternité

11 jours calendaires si un seul enfant est né.

18 jours si naissances multiples.

Le père peut prendre moins de 11 jours mais ne peut fractionner le congé. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance de ou des enfants.

Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère. Il doit être pris dans les 4 mois suivant la fin d'hospitalisation ou la fin de congé dont bénéficie le père en cas de décès de la mère.



RCR

Kiloutou, a choisi de maintenir la durée collective de travail à 39 heures par semaine répartie sur 5 jours.

Les heures réalisées au-delà de 35 h, durée légale, sont des heures supplémentaires et sont intégrées dans la rémunération de base.



Ce dispositif est applicable pour les équipiers dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Un équipier peut cumuler au maximum 260 minutes de RCR dans un mois de travail effectif à temps complet. Cependant, toute absence vient diminuer l'acquisition de RCR.

Le salarié a le choix entre deux possibilités sur le mode de rémunération de la majoration :

- La monétisation, c'est à dire, le paiement des RCR.
- L'acquisition de Repos Compensateur de Remplacement (RCR), à raison de 15 minutes par heure réalisée au-delà de 35 heures, ce qui représente 260 minutes par mois.

Lors de l'embauche, chaque équipier a donc la possibilité de choisir entre l'acquisition de RCR en temps ou argent (monétisation). Il est possible de modifier son choix une fois par an en envoyant sa demande au service du personnel : servicedupersonnel@kiloutou.fr

Prise du RCR :

Légalement, la prise du RCR se fait par demi-journée ou journée complète. Kiloutou a ajouté la possibilité de prendre des RCR en heure contrairement aux congés payés.

Il est possible de cumuler la pose de RCR et de CP (congés payés) à condition de poser les RCR avant les CP.

Tu peux reporter le solde des RCR sur les années suivantes. Elles ne sont pas écrêtées en fin de période (contrairement aux CP).

Tu peux consulter le détail des RCR sur ton bulletin de paie.

Don de jours de repos à un collègue ayant un proche malade.

Lors des NAO 2016, les partenaires sociaux réunis en intersyndicale ont, sur proposition de la CFTC, signés un accord permettant aux salariés de Kiloutou de venir en aide à un salarié par le don de jours de congés. Ce dispositif permet aux salariés donateur de préserver leur anonymat et de donner pleine efficacité à l'effort de solidarité dont le dispositif se fait l'écho.

Le don de jours de repos est réservé aux salariés qui assument la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les partenaires sociaux ont souhaité étendre le bénéfice de ce dispositif aux salariés ayant un conjoint, concubin, partenaire pacsé, ainsi qu'aux salariés qui en qualité de grand parent ont un petit enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le processus détaillé de don de jour de repos à un collègue ayant un proche malade est repris dans l'accord signé le 30 mars 2016 par vos partenaires sociaux dans intranet DKlik.



Jours fériés

Les jours fériés sont :

1 ^{er} janvier	14 juillet
Lundi de Pâques	Assomption
1 ^{er} mai	La Toussaint
8 mai	Le 11 novembre
Ascension	Le 25 décembre
Lundi de pentecôte	

Chaque année, 3 jours fériés sont chômés :

- 1^{er} mai
- 25 décembre
- 1^{er} janvier

Les heures travaillées les jours fériés donnent lieu à paiement, en sus de la rémunération mensuelle brute.

Heures supplémentaires

Une heure supplémentaire est une heure effectuée à la demande de l'employeur ou avec l'accord de ce dernier au-delà de la durée légale du travail (ou au-delà de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), quelle que soit la durée conventionnelle de travail.

La majoration de salaire est fixée

- par accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 %.
- en l'absence d'accord, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure incluse) et 50 % au-delà (à partir de la 44^{ème} heure).

Le repos compensateur de remplacement

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le remplacement de la rémunération des heures supplémentaires

et/ou les majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement. Une heure supplémentaire donne alors droit à un repos de 1 h 15 minutes pour les heures majorées à 25 % et à un repos de 1 h 30 minutes pour les heures majorées à 50 %.

La décision de l'employeur de recourir aux heures supplémentaires s'impose au salarié dès lors que ces heures se situent dans le cadre légal.

Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires demandées par l'employeur peut constituer une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, le refus du salarié est légitime lorsque :

- l'employeur ne respecte pas ses obligations (par exemple, s'il n'accorde pas au salarié la contrepartie en repos à laquelle il peut prétendre ou s'il n'applique pas la majoration de salaire liée aux heures supplémentaires accomplies).
- le salarié refuse exceptionnellement car le délai de prévenance est trop court (Cass. soc. 20/05/1997, n°94-43653).

Journée de solidarité

La journée de solidarité consiste en une journée de **7 heures** de travail supplémentaire qui ne donne pas lieu à rémunération. La journée de solidarité peut être fractionnée. Les modalités d'accomplissement des heures sont déterminées par le supérieur hiérarchique.

Pour les équiépiers du réseau et les équiépiers des services centraux qui réalisent le contrôle d'inventaire les 7 heures sont réalisées pour partie la veille de l'inventaire pour la préparation et le jour du comptage.

Les équiépiers qui ne participent pas à l'inventaire, les **7 heures** peuvent être réalisées en période de surcroit de travail, préalablement déterminée par le supérieur hiérarchique (ex clôture, bilans..)

Les équiépiers qui ne sont pas concernés par la réalisation de la journée de solidarité feront l'objet d'une prise d'un jour de congé qui sera fixée soit le 11 novembre, soit le 1^{er} novembre. **La journée de congé étant basée sur 7h48, ces équiépiers doivent pouvoir récupérer les 48 mn sous forme de repos.** Les stagiaires ne sont pas soumis à l'accomplissement de la journée de solidarité.

Votre équipe CFTC Kiloutou

Vos Elus DP



Nicolas
Bretagne



Denis
Nord Champagne



Samuel
Paris



Emmanuel
Nord Champagne



Franck
Paris



Olivier
Nord Champagne



Anthony
Nord Champagne



Benjamin
Nord Champagne



Frédéric
Nord Champagne

Vos Elus CE



Ingrid E.
Sces Centraux



Denis
Nord Champagne



Ingrid P.
Sces Centraux

Vos Elus CHSCT



Denis
Nord Champagne



Michael
Nord Champagne



Valérie
Nord Champagne

Vos DS



Malika.
Sces Centraux



Michael
Nord Champagne



Jacques
Sces Centraux

Vos RS CE - CHSCT



Jacques
Sces Centraux

Une équipe à votre écoute

Avantages CFTC Kiloutou

L'assurance d'être bien Informé :

Chaque adhérent bénéficie au sein de la CFTC d'une multitude de sources d'informations grâce au journal confédéral, « La vie à défendre » aux sites Internet, aux journaux des fédérations professionnelles et aux contacts de proximité avec vos délégués locaux.

Les adhérents de la CFTC Kiloutou bénéficient en primeur des informations concernant l'entreprise grâce aux moyens de communication, espace adhérent du Site internet CFTC Kiloutou, Abonné Facebook, Abonné Twitter, correspondants CFTC...



L'assurance d'être bien défendu :

Au sein de la CFTC, les adhérents peuvent bénéficier d'un large réseau de conseillers juridiques et conseillers du salarié, de défenseurs prud'homaux, de conseillers prud'hommes, de militants compétents, vis-à-vis de la profession, de la protection sociale, des retraites etc... Autant de soutiens pour y voir plus clair et être bien défendu.

Lorsque vous êtes mis en cause à la suite d'une faute, un délégué de la CFTC formé à l'assistance juridique peut vous accompagner lors de vos entretiens avec votre direction. Ayez le réflexe de ne jamais vous présenter seul, notre rôle de conseil, de témoin et de défense est primordial.

L'assurance d'être bien formé :

L'Institut Syndical de Formation de la CFTC propose aux adhérents qui le souhaitent, au niveau local comme national, des programmes de formations allant de l'accueil du nouvel adhérent à la formation des élus et mandatés et ce jusqu'au niveau des dirigeants de structures. Ce sont chaque années plus de 20 000 journées stagiaires qui sont ainsi totalisées au sein de la CFTC.

Chaque adhérent bénéficie de 12 jours de formation économique et sociale syndicale par an. Ces formations sont dispensées soit en région, soit à Paris et sont prises en charge financièrement par la CFTC.

Assurer votre quotidien :

Une plateforme juridique est à votre écoute pour répondre par téléphone immédiatement à toute question d'ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage. Pour une recherche approfondie, un délai de 48 h peut être nécessaire.

Pérenniser votre militantisme :

Tous les militants CFTC Kiloutou sont protégés dans le cadre de leur activité syndicale. Cette protection couvre les dommages corporels et matériels lors d'un accident, l'assistance rapatriement si besoin et la responsabilité civile pour indemniser une éventuelle victime.

Encourager l'engagement :

La CFTC donne la possibilité à ses adhérents de prendre des responsabilités syndicales dans la société ou dans leur département (conseillers, administrateur, formateur...) Chaque adhérent a droit à 12 jours de formation syndicale chaque année pour apprendre ou se perfectionner.

Chaque adhérent bénéficie de la protection juridique à partir de 6 mois d'adhésion.

Ils prennent part activement aux négociations paritaires de l'entreprise soit en participant directement soit au cours des réunions de section biannuelles.



La CFTC Kiloutou

Une équipe proche de VOUS et à VOTRE SERVICE !

Les élus, délégués syndicaux, délégués du personnel CFTC Kiloutou sont les **interlocuteurs**, les **négoceurs** et les **médiateurs** entre les salariés et les dirigeants de l'entreprise.

Aujourd'hui plus qu'hier, les salariés méritent d'avoir des élus force de propositions, formés, engagés, disponibles, capables de prendre leurs responsabilités et qui agissent dans l'intérêt collectif.

Votre équipe CFTC Kiloutou s'engage à défendre vos intérêts pour :

- Une participation active dans **toutes les négociations qui concernent les salariés** : (salaires, primes, prévoyance, formation, égalité professionnelle, retraite).
- Contribuer à l'amélioration et au **respect des conditions de travail, conditions d'emploi, mouvements de personnels, changements d'organisations, reconnaissance des métiers** dans l'entreprise.
- **Un CE pour tous et à l'écoute des souhaits des salariés** : Un plus grand **choix d'activités sociales et culturelles subventionnées par le CE** : concerts, théâtre, loisirs, sorties organisées pour les régions.
- **Toujours être à vos côtés** pour vous écouter, vous conseiller, vous accompagner, **vous défendre** !

Fidèle aux valeurs de notre syndicat, l'équipe vous garantit la diversité et le respect des différences. **Engagée dans le dialogue social, la CFTC Kiloutou propose mais peut aussi s'opposer** lorsque les valeurs qu'elle défend sont remises en question ou bafouées.

NOTRE ENGAGEMENT :

Respect de la personne

Respect des valeurs humaines

Respect du salarié !

La CFTC

La confédération Française des Travailleurs Chrétiens a été fondée en 1919. Notre syndicat prône des valeurs de respect de la personne, notre mode d'action est la négociation. La CFTC a contribué et se trouve à l'origine de nombreux acquis sociaux (assurance maladie, allocations familiales, participation, intéressement...).

Parce que [nous sommes syndicalistes et constructif](#), la CFTC Kiloutou a toujours privilégié la négociation et le dialogue. Nous préférons nous asseoir autour d'une table pour discuter des problèmes et leur trouver des solutions avant de descendre dans la rue !

La CFTC chez Kiloutou préfère pérenniser l'emploi plutôt que de le mettre en danger en bloquant les accès. La CFTC recherche toujours l'épanouissement au travail et considère qu'il vaut mieux travailler pour vivre que vivre pour travailler. Pour la CFTC la famille est le nœud social qui permet à chacun de se sentir bien et que celle-ci ne doit pas être sacrifiée au travail.

Mettre l'économie au service des femmes et des hommes et non pas l'inverse (comme c'est souvent le cas). Tel est le credo de la CFTC chez Kiloutou.

Nous nous engageons à défendre les intérêts matériels et moraux de tous les salariés, à construire une société plus juste, et mettre à disposition de ses adhérents des services privilégiés de qualité (assurance, protection juridique, assistance.)

Notre section mène également un travail de fond sur la mise en place d'accords collectifs et l'ouverture au dialogue constructif avec la direction, dans la mesure du possible, tout en préservant les valeurs de liberté et d'indépendance de notre syndicat.

Notre démarche à long terme est basée sur le principe « gagnant/gagnant » et nous acceptons pour cela la politique des petits pas. Pour nous, exiger une augmentation de salaire de 50 % n'est pas réaliste économiquement.

« Le progrès social ne peut exister sans progrès économique » mais sans oublier que « des salariés heureux font des clients heureux, ce qui rend heureux nos actionnaires ! »

Adhérer

Les syndicats existent parce que des personnes s'associent pour étudier et défendre les droits ainsi que les intérêts matériels et moraux, collectifs ou individuels des salariés.



Les militants de la CFTC vous conseillent, vous défendent et vous accompagnent au sein de votre entreprise et dans les permanences départementales.

Une section CFTC dans l'entreprise, c'est l'assurance d'être entendu et de bénéficier d'avantages et de services obtenus par la négociation et la construction sociale.

Adhérer c'est soutenir un effort quotidien tourné vers le salarié dans son entreprise. C'est aussi donner plus de pouvoirs lors des négociations pour améliorer vos conditions de travail.

Grâce au réseau CFTC, vous pouvez être informé très vite des conséquences de décisions sur votre vie quotidienne. Adhérer vous permet de bénéficier de l'aide de vos représentants CFTC et de l'accompagnement et conseils de votre syndicat.

Adhérer c'est bénéficier :

- D'une assistance personnalisée en cas de difficulté professionnelle.
- Des conseils de professionnels et une information juridique et sociale.
- Du journal Mensuel de la Confédération "La Vie à Défendre".
- Du journal trimestriel de la Fédération : "Impulsion".
- Des accès adhérents sur <http://www.cftc.fr> , <http://www.cftc-kiloutou.fr>

Pour adhérer appelez le 06 13 23 65 14

ou

Connectez-vous sur notre site internet <http://www.cftc-kiloutou.fr/>

Menu « Adhérer » et téléchargez le formulaire d'adhésion.

Lien direct : <http://www.cftc-kiloutou.fr/adherer/>

Contact

L'ensemble des équipiers des agences, groupes ou régions de l'entreprise sont représentés par un syndicat CFTC central situé dans le Nord à Villeneuve d'Ascq, lieu du siège de l'entreprise.

Vous avez besoin d'un conseil ?

Vous avez envie de faire partie de l'équipe CFTC Kiloutou ?
(CE, Délégué du Personnel de votre groupe d'agence)

Contactez-nous :

@ : cftc.kiloutou@gmail.com

☎ : 06 13 23 65 14

💻 : www.cftc-kiloutou.fr

Abonnez-vous gratuitement sur notre site internet
pour être informé des nouvelles parutions.



Enregistrez la CFTC Kiloutou dans vos contacts.
Flashez ce QR code avec votre smartphone ou tablette.



Mes Notes

Mes Notes



La Vie à Défendre