



- ✓ **Employés**
- ✓ **Agents de Maîtrise**
- ✓ **Cadres**

Edition 2020

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
Préavis :.....	6
Indemnités de départ :	6
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).....	12
Bonus de fin d'année.....	13
Calendrier des primes.....	13
Prime de Cooptation.....	13
Participation	14
Epargne Salariale	15
Compte personnel de formation	16
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
Visite de reprise.....	18
Indemnisation des absences pour maladie et accident de trajet.....	18

Indemnisation des absences pour accident de travail	19
Maternité.....	20
Retraite supplémentaire.....	20
Complémentaire santé mutuelle.....	21
Plafond Sécurité sociale.....	23
Déménagement	23
Accession Logement Locatif.	24
Congés payés	25
Congés exceptionnels.....	27
Autorisation d'absence pour les salariés bénéficiant d'une PMA	27
Congé maternité et congé pathologique.....	29
Congé paternité	29
RCR.....	30
Don de jours de repos à un collègue ayant un proche malade.	31
Jours fériés.....	32
Heures supplémentaires.....	32
Journée de solidarité	33
Les NAO c'est quoi ?	34
1er thème : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (annuel)	34
2ème thème : Egalité professionnelle femmes - hommes et Qualité de vie au travail (annuel).....	35
3ème thème : la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers (triennal).....	35
Les représentants du personnel	36
Qui sont les représentants du personnel chez Kiloutou ?.....	36
Contacter les représentants du personnel de Kiloutou.	36
Missions des Représentants du Personnel.....	36
La CFTC Kiloutou	39
Qui sommes nous ?	39
Notre engagement.	39
Avantages CFTC Kiloutou	40
L'assurance d'être bien Informé :.....	40
L'assurance d'être bien défendu :	40
L'assurance d'être bien formé :	40
Programme de Formation 2020 de l'UR CFTC-HDF et Fédération CSFV	41
Assurer votre quotidien :	45
Pérenniser votre militantisme :	45
Encourager votre engagement :	45
La CFTC.....	46
Adhérer.....	46
Contact.....	48

Edito

Chers équipiers,

Vous avez choisi la CFTC Kiloutou comme premier Syndicat représentatif non catégoriel lors des élections professionnelles du CSE en juin 2019. Nous remercions chaleureusement celles et ceux qui nous ont soutenu par leurs votes.



Jacques Crocchel
Délégué Syndical CFTC Kiloutou

Fort de son réseau appartenant à la [Fédération du Commerce Services et Force de Vente](#) de la CFTC ([CFTC-CSFV](#)), la CFTC Kiloutou met toutes ses ressources et compétences au service des salariés pour que vous soyez bien défendu en toute indépendance de l'entreprise.

Les adhérents CFTC bénéficient d'un large réseau de conseillers juridiques, de conseillers du salarié, de défenseurs prud'homaux, de conseillers prud'hommes, de militants compétents et formés par notre service formation de la CFTC.

Nous sommes fréquemment sollicités pour vous renseigner sur des sujets concernant vos préoccupations professionnelles au quotidien : Salaires, Primes, Congés, Protection Sociale, Formation etc...

Nous avons rassemblé l'essentiel des informations utiles dans ce « Guide du Salarié CFTC Kiloutou » que chaque équipier, employé, responsable, cadre, pourra consulter et partager à souhait.

Depuis le premier numéro d'août 2015, les mises à jour se sont multipliées pour mieux vous informer, vous renseigner, vous servir, vous défendre.

La CFTC Kiloutou est heureuse de vous offrir ce « Guide du Salarié CFTC Kiloutou » édition 2020. Nous espérons qu'il répondra à vos attentes.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à sa réalisation. Partagez le !

Cordialement,

Jacques CROCCEL

Délégué Syndical National CFTC Kiloutou

Secrétaire Général adjoint UR CFTC-HDF

Président CFTC-CSFV Nord.

Conseiller Prud'hommal

Télécharger les dernières mises à jour sur notre site www.cftc-kiloutou.fr

Rejoignez notre « Groupe CFTC Kiloutou » (privé) sur Facebook : <https://www.facebook.com/groups/229724571721318/>

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

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 départ :

- Indemnité de licenciement
- Indemnité compensatrice de préavis. (démission)
- Indemnité compensatrice de congés payés (démission)
- Indemnité de transaction
- Indemnité de rupture conventionnelle
- Indemnité de non-concurrence
- Indemnités en cas de démission.
- Indemnité de prise d'acte de rupture de contrat de travail.
- Indemnités en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail.
- Indemnité de départ à la retraite.



- Indemnité en cas de contentieux (prud'hommes)

Pour ces différents cas d'indemnité de départ contactez votre Délégué Syndical CFTC : cftc.kiloutou@gmail.com

Montant de l'indemnité légale de licenciement (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 : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\ 312,50\ €$
- Avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125\ €$

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 : $(1\ 000 \times 1/4 \times 2) + (2\ 000 \times 1/4 \times 3) = 2\ 000\ €$.



Délai de contestation d'un licenciement.

Licenciement économique : 1 an

Licenciement personnel : 1 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 plafonds 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

Important ! : 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. (sur 6 jours jusqu'au 31/12/2020 ; COVID 19)

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 exclues 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 au 1 ^{er} juin 2020 (hors impact smic avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2020)	
E1		1716 €
E2		1716 €
E3		1730 €
M1		1740 €
M2		1750 €
M3		1920 €
C1	C1.1	2200 €
	C1.2	2300 €
C2	C2.1	2600 €
	C2.2	2650 €
	C2.3	2700 €
C3	C3.1	3100 €
	C3.2	3300 €
	C3.3	3500 €

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 à 10) - % détracteurs (0 à 6)



Les points de chaque critère 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.

LE salarié doit avoir au moins 30 jours d'ancienneté dans une société faisant parti du champ d'application de l'accord d'intéressement du groupe Kiloutou du 14/4/2016 (contrat de prime de progrès du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2019)

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

Depuis la reclassification des cadres, cette prime n'est allouée qu'à certains équipiers de l'encadrement.

Calendrier des primes

décembre	janvier	février	mars	avril	mai
Ancienneté	Progrès	Ancienneté	Ancienneté	Progrès	Ancienneté
Bonus	Ancienneté		Participation	Ancienneté	
juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre
Participation	Progrès	Ancienneté	Ancienneté	Progrès	Ancienneté
Ancienneté	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 instauré un salaire plancher de calcul de 1800 €/mois brut pour ne pas trop défavoriser l'attribution de cette prime.

Explication : 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 augmenté 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

Compte personnel de formation

Un décret paru au Journal officiel du 15 décembre 2018 précise le montant horaire permettant la conversion en euros des heures acquises au titre du compte personnel de formation (CPF).

À compter du 1er janvier 2019, les heures inscrites sur votre CPF et les heures acquises au 31 décembre 2018 au titre du droit individuel à la formation (DIF) maintenant remplacé seront converties en euros à raison de 15 € par heure.



En quoi consiste le CPF ?

Le CPF est utilisable par tout salarié dans le secteur privé comme dans le secteur public, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le DIF mais les salariés ne perdent pas les heures acquises dans l'ancien dispositif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

À savoir : Depuis le site moncompteactivite.gouv.fr, vous pouvez vous inscrire et accéder à votre compte personnel, sécurisé et confidentiel. Il vous permet de connaître vos droits et de choisir une formation afin de mener à bien votre projet professionnel.

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 (sur demande du salarié)

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 DKLK de Kiloutou ou sur notre site internet dans l'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

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 DKLK). 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 CSSCT, cssct@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
- Être 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 dont le financement est assuré par l'entreprise et le salarié.

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.

NOTE : le salarié placé en arrêt de travail pour maladie pendant ses congés payés ne peut obtenir ni un report de ses congés payés ni une indemnité compensatrice. L'employeur doit lui verser l'indemnité de congé payé sans déduire le montant des indemnités journalières de sécurité sociale car les deux sont cumulables.

En revanche, si le salarié est malade avant son départ en congés, il a droit au report des jours de congé « perdus » en raison de la maladie si son arrêt de travail prend fin avant la fin de la période des congés payés. Durant son absence courte ou longue pour maladie, le salarié continuera d'acquérir ses congés payés comme s'il travaillait.

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.

Si tu es adhérent, inscrit toi sur notre site et retrouve toutes les informations utiles sur notre plaquette spécifique CFTC « [Assurance Maladie](#), [Maternité et contrat de Travail](#) » sur notre site.

Tu n'es pas adhérent ? contacte-nous à <https://www.cftc-kiloutou.fr/contact/> et laisse-nous ton message pour recevoir ce guide.

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 mutuelle.](#)

(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 maîtrise et cadres dans l'intranet DKLK de Kiloutou et sur notre site www.cftc-kiloutou.fr (Salarié Kiloutou inscrits sur notre site)

Ces notices reprennent pour les frais de Santé :

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



GFP – 28039 Chartres 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



GFP - Service adhésion
28039 CHARTRES

<https://www.plansante.com/>

Cotisation mensuelle (2020) :

Pour un non-cadre la cotisation mensuelle est de 35.65 €

Pour un cadre la cotisation mensuelle est de 51.08 €

L'option dépassement d'honoraires en cas d'hospitalisation est de 1.71 € par mois (cadre ou non cadre). L'option peut se mettre en place soit le mois qui suit le début de mutuelle du salarié soit, si la demande est faite avant le 30/06, au 01/01 de l'année N+1.

Carence :

Mois d'entrée + 3 mois pour les non-cadres

Mois qui suit l'entrée pour les cadres

Quelles garanties ?

Le tableau des garanties se trouve sur notre site internet lien ici.

Cotisation de mon/ma conjoint-e ?

Pour ajouter un-e- conjoint-e- la cotisation mensuelle est de 46.62 € supplémentaires. Ton/Ta conjoint-e- peut bénéficier de l'option dépassement d'honoraires hospitalisation si et seulement si tu y as souscrit toi même.

L'adhésion du conjoint ne peut se faire qu'en même temps que le salarié ou en cas de changement de situation familiale ou professionnelle (la demande doit être faite dans les 60 jours qui suit ce changement).

Comment envoyer les documents à GFP ?

Par dépôt sur <https://www.plansante.com> en suivant les indications du doc ci-contre.

Par courrier à l'adresse indiquée sur le bulletin.

Le prélèvement de la cotisation pour la mutuelle de ton/ta conjoint-e- tout comme l'option pour dépassement d'honoraires en cas d'hospitalisation se fait directement sur ton compte bancaire (Mandat prélèvement SEPA GFP) et non sur ton bulletin de paie.

Plafond Sécurité sociale

À partir du 1er janvier 2020, le plafond de la Sécurité sociale est revalorisé de 1,5 % par rapport au plafond 2019.

Il est donc porté à :

- 41 136 € en valeur annuelle (contre 40 524 € en 2019) ;
- 3 428 € en valeur mensuelle (contre 3 377 € en 2019) ;
- 791 € en valeur hebdomadaire (contre 779 € en 2019) ;
- 189 € en valeur journalière (contre 186 € en 2019) ;
- 26 € en valeur horaire (contre 25 € en 2019) ;

Réévalué chaque année en fonction de l'évolution des salaires, ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines **cotisations sociales et prestations de la Sécurité sociale** ainsi que du montant du **remboursement des frais de santé de certaines mutuelles**.

Rappelons que le plafond mensuel doit être ajusté en fonction de la périodicité de la paie, notamment pour les travailleurs qui n'ont pas de salaire mensualisé (saisonniers et intermittents, par exemple).

Le plafond mensuel est devenu la référence à retenir. Sachant qu'il faut, sauf cas particuliers, prendre en compte le plafond en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée et non plus le plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date de versement des salaires.

Déménagement

En application des dispositions de la clause de mobilité prévue au contrat de travail et dans l'hypothèse où la mutation entraînerait un changement de région administrative et que l'équipier prendrait l'initiative de changer de résidence, la Société KILOUTOU rembourse les frais de déménagement et de voyage sous réserve du respect des modalités suivantes :

- Présentation d'un devis par l'équipier qui devra faire l'objet d'une acceptation expresse par la Société KILOUTOU.
- Présentation des pièces justificatives correspondant au devis susmentionné.

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

Accession Logement Locatif.

Tu veux faire une demande de logement locatif ? [Action Logement](#) avec Kiloutou vous aide à accéder au logement social (Voir MyDklick recherche « Logement »).



L'opération se déroule en 4 étapes :

Remplir un dossier disponible en téléchargement en [cliquant ici](#) ou en suivant ce lien :

<https://relationclient.actionlogement.fr/demande-logement/>

Envoyer le dossier au service du personnel : servicedupersonnel@kiloutou.fr. Le dossier sera retourné dans un délai de 3 jour ouvré.

Le reste du processus est décrit dans l'image ci-contre.

Tu peux aussi te rendre directement dans une agence d'Action Logement en cliquant sur l'image en suivant le lien ci-dessous :

<https://www.actionlogement.fr/implantations>

COMMENT SE DÉROULE LE TRAITEMENT DE MA DEMANDE ?



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 jours 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 jour 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
Décès d'un enfant	7 <small>(01/07/2020)</small>	(congé de deuil +8 jours sup.)
Décès du père ou de la mère	2	+ 2
Décès d'un frère ou d'une sœur	2	+ 2
Décès du beau-père ou belle mère	2	+ 1, + 1 non rémunéré
Décès des grands parents	0	+ 1, + 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 ou d'accident d'un enfant âgé de moins de 16 ans constaté par certificat médical, 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 Ier du titre IV du livre Ier 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 modes 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).

IMPORTANT, les prises de RCR (contrairement aux RTT) ne peuvent être imposées à un salarié par son responsable.

Si votre responsable vous impose des prises de RCR comme des congés ? [Contactez-nous !](#)

[Voir le document expliquant le fonctionnement des RCR sur notre site internet ici](#)

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 :

Fête légale	Dates 2020	Dates 2021
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril 2020 (pont 14-17)	Lundi 5 avril 2021
Fête du Travail	Vendredi 1 ^{er} mai 2020 (pont 4-7)	Samedi 1 ^{er} mai 2021
Victoire 1945	Vendredi 8 mai 2020	Samedi 8 mai 2021
Ascension	Jeudi 21 mai 2020 (pont 18-20)	Jeudi 13 mai 2021
Lundi de Pentecôte	Lundi 1 juin 2020 (pont 2-5)	Lundi 24 mai 2021
Fête nationale	Mardi 14 juillet 2020 (pont 13)	Mercredi 14 juillet 2021
Assomption	Samedi 15 août 2020	Dimanche 15 août 2021
Toussaint	Dimanche 1 novembre 2020	Lundi 1 novembre 2021
Armistice 1918	Mardi 11 novembre 2020 (pont 9-10)	Jeudi 11 novembre 2021
Noël	Vendredi 25 décembre 2020 (21-23)	Samedi 25 décembre 2021
Jour de l'an		Vendredi 1 janvier 2021

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.

Attention ! 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).

Fixation du taux de réduction des cotisations salariales

Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une réduction de cotisation salariale d'assurance vieillesse. Par un décret du 24 janvier 2019, ce taux a été fixé à 11,31%.

Concrètement, cela signifie que les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale (40 524 € pour 2019) sont totalement exonérés de ces cotisations sur leurs heures supplémentaires et complémentaires. Les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond annuel de la sécurité sociale ne paieront ces cotisations que dans la limite de 11,31%.

D. n° 2019-40 du 24 janvier 2019, JO 25 janvier

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 équipiers du réseau et les équipiers 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 équipiers qui ne participent pas à l'inventaire, les 7 heures peuvent être réalisées en période de surcroît de travail, préalablement déterminée par le supérieur hiérarchique (ex : clôture, bilans...)

Les équipiers 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 équipiers doivent pouvoir récupérer les 48 mn sous forme de repos.** Les stagiaires ne sont pas soumis à l'accomplissement de la journée de solidarité.

Les NAO c'est quoi ?

Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales, une négociation annuelle obligatoire est tenue de s'engager sur 3 thèmes.

C'est lors de ces réunions NAO que vos délégués syndicaux négocient par exemple les augmentations générales ou partielles, les salaires minima, les classifications, l'amélioration des conditions de travail, les conditions des primes de progrès etc...

C'est donc un rendez-vous très important que peu de personne dans l'entreprise connaissent.

1er thème : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (annuel)

- Salaires effectifs
- Durée effective du travail et organisation du temps de travail
- Intéressement, participation et épargne salariale
- L'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (la Société Kiloutou et les Organisations Syndicales ont conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 30 octobre 2018)



2ème thème : Egalité professionnelle femmes - hommes et Qualité de vie au travail (annuel)

- Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
- L'objectif d'égalité professionnelle homme / femme (la Société Kiloutou et les Organisations Syndicales ont conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 30 octobre 2018)
- Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Régime de prévoyance maladie et de frais de santé
- Droit d'expression
- Droit à la déconnexion

3ème thème : la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers (triennal)

- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mesure d'accompagnement associées
- Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle
- Les typologies de contrat de travail
- Informations des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise
- Carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Retrouvez sur notre site internet les revendications de notre syndicat CFTC et le déroulement des NAO par année.

<https://www.cftc-kiloutou.fr/>



Les représentants du personnel

Qui sont les représentants du personnel chez Kiloutou ?

- 36 élus au Comité Social Économique (CSE) (18 titulaires, 18 Suppléants)
- 19 désignés à la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT)
- 12 désignés comme Représentant de Proximité (RP), anciennement Délégués du Personnel (DP)
- 5 Délégués Syndicaux (DS) pour chaque organisation syndicale.
- 1 Représentant Syndical au CSE (RSCSE) pour chaque organisation syndicale.

Contactez les représentants du personnel de Kiloutou.

Vous pouvez retrouver l'ensemble des représentants du personnel de Kiloutou à cette adresse : <https://www.cftc-kiloutou.fr/les-representants-du-personnel-cse-kiloutou-2019/>. Vous devez au préalable vous inscrire gratuitement sur notre site internet CFTC Kiloutou à cette adresse : <https://www.cftc-kiloutou.fr/register/>

Missions des Représentants du Personnel.

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions (art. L. 2312-8 C. trav.) relatives à :

- La gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- L'organisation du travail ;
- La formation professionnelle ;
- Aux techniques de production.

La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des équipiers au sein de l'entreprise.

La CSSCT peut exercer en tout ou partie, par délégation du CSE, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques.

La CSSCT a pour missions de :

- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

- Analyser les conditions de travail, les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, contribution à la promotion de la prévention des risques professionnels et développer les initiatives qu'il considère utile dans ce cadre ;
- Analyser les circonstances et causes des AT et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle
- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liées à la maternité
- Susciter toute initiative qu'il estime utile et propose notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.

Le rapporteur de la CSSCT devra rédiger un relevé rendant compte des préconisations émises par les membres de la CSSCT à la fin de chaque réunion. Ce relevé devra être transmis en réunion du CSE par le rapporteur de la CSSCT.

Les Représentants de proximité (RP) ont pour mission :

- Assurer un relais local avec le CSE pour favoriser le dialogue et l'échange de proximité
- Améliorer la remontée des informations du terrain vers le CSE ;
- Assurer l'assistance des salariés dans le cadre des procédures disciplinaires, à la demande expresse des équipiers ;
- Informer le CSE, en la personne de son secrétaire, de toute situation importante susceptible de concerner une collectivité de salariés et nécessitant d'être abordée le cas échéant en réunion du CSE.

Les Délégués syndicaux (DS):

Le rôle du DS est d'assurer la défense des salariés et de représenter son syndicat auprès de l'employeur. Dans la pratique, il participe à la mission revendicative des syndicats.

Ainsi, il représente, en principe, le syndicat dans les négociations collectives d'entreprise.

Le DS formule des propositions, réclamations ou revendications (NAO, Accords d'entreprise).

D'une manière générale, le DS peut intervenir dans tous les domaines relevant de l'étude et de la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des

salariés. Ces obligations touchent à de nombreux domaines (rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, qualité de vie, formation professionnelle, GPEC, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, bilan annuel du travail à temps partiel, conventions et accords collectifs de travail, travail de nuit...)

Le représentant syndical au CSE (RS au CSE) :

Le RS au CSE représente son syndicat auprès du CSE alors que les élus au CSE représentent les salariés de l'entreprise.

Le RS au CSE assiste aux séances du CSE avec voix consultative. Le président du comité est tenu de le convoquer dans les mêmes conditions que les autres membres du comité (art. L. 2314-2 C. trav.).



La CFTC Kiloutou

Qui sommes nous ?

La CFTC Kiloutou est le plus gros réseau d'adhérents des organisations syndicales représentatives de Kiloutou. Nous sommes présents et actifs dans toutes les régions de France.



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

Notre engagement.

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

- Une participation active et **en toute indépendance** dans **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 CSE pour tous et à l'écoute des souhaits des salariés** : Un plus grand **choix d'activités sociales et culturelles subventionnées par le CSE** : 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 elle peut aussi s'opposer** lorsque les valeurs qu'elle défend sont remises en question ou bafouées.

Respect de la personne
Respect des valeurs humaines
Respect du salarié !

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 **www.cftc-kiloutou.fr**, 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 année plus de 20 000 journées stagiaires qui sont ainsi totalisées au sein de la CFTC.

Chaque adhérent et membre CFTC du CE/CHSCT/DP et futur CSE bénéficie de 12 jours de formation économique, sociale, syndicale par an (18 jours pour les personnes ayant des responsabilités syndicales ou les formateurs). Ces formations sont dispensées soit en région, soit à Paris et sont prises en charge financièrement par la CFTC.

Nos adhérents peuvent s'inscrire aux formations et se former librement sur nos modules elearning sur le portail Formation CFTC : <https://formation.cftc.fr/>

Programme de Formation 2020 de l'UR CFTC-HDF et Fédération CSFV

(Second Semestre Rectifié COVID 19)

<p>FIME</p> <p>Du 2 au 4 Septembre à Lille Du 21 au 23 Septembre à Lille Du 29 Septembre AU 1^{er} Octobre à Lille Du 20 au 22 Octobre à Abbeville Du 21 au 23 Octobre à Lens Du 16 au 18 Novembre à Lille Du 18 au 20 Novembre à Lens</p>	<p>Initiation au Droit du Travail</p> <p>Du 28 au 30 Septembre à Lens Du 25 au 27 Novembre à Lens</p>	<p>CSSCT</p> <p>Du 9 au 11 Septembre à Lens Du 15 au 17 Septembre à Lille</p> <p>Arbre des Causes</p> <p>Du 5 au 6 Novembre à Lille</p>	<p>IREO</p> <p>Cet organisme de formation est indépendant de la CFTC. Les formations sont réalisées à la faculté de droit de Lille.</p> <p><u>Le barème de remboursement des frais est propre à cet organisme. Nous le tenons à votre disposition</u></p> <p>Du 9 au 11 Septembre : Conseiller du Salarié</p> <p>Du 4 au 6 Novembre : Les Clauses du contrat de travail</p> <p>Du 28 au 30 Septembre : L'Accident de travail</p> <p>Du 5 au 7 Octobre : Séminaire d'actualité juridique</p> <p>Du 2 au 4 Décembre : La Retraite</p>
<p>CSE</p> <p>Du 2 au 4 Septembre au Portel Du 17 au 19 Novembre à Amiens</p> <p>Du 21 au 23 Septembre à Lens Du 19 au 21 Octobre à Lille Du 30 Novembre au 2 Décembre à Lens</p>	<p>Ruptures du contrat de Travail</p> <p>Du 14 au 16 Octobre à Lens</p> <p>Exécution du contrat de travail</p> <p>Du 7 au 9 Septembre à Lille</p>	<p>Insertion des Travailleurs handicapés</p> <p>Du 24 au 25 Septembre à Lille</p> <p>Risques Psycho Sociaux</p> <p>Du 14 au 16 Septembre au Portel Du 24 au 26 Novembre à Lille</p>	
<p>Délégué Syndical/ Responsable de Section Syndicale</p> <p>Du 3 au 5 Novembre à Amiens Du 2 au 4 Décembre à Lille</p> <p>Du 16 au 18 Septembre à Lens</p>	<p>Négociations Collectives</p> <p>Du 12 au 13 Novembre à Lens</p>	<p>Secrétaire CSE</p> <p>14 Septembre à Lille</p> <p>Trésorier CSE</p> <p>2 Octobre à Lens</p>	
<p>Développer sa section</p> <p>Du 2 au 4 Novembre à Lille Du 2 au 4 Novembre à Lens</p>	<p>Communication écrite & numérique *</p> <p>Du 26 au 28 Octobre au Portel</p>		

* Nécessité d'un ordinateur portable par stagiaire

Des questions sur la formation Syndicale ? Qui ? Quoi ? Comment ? Retrouvez toutes les informations pratique sur notre site internet <https://www.cftc-kiloutou.fr/formations-cftc/>

Contactez votre Délégué Syndical CFTC Kiloutou sur notre site internet www.cftc-kiloutou.fr dans le menu « Contact »



CALENDRIER DES FORMATIONS SYNDICALES 2020



SERVICE FORMATION CFTC-CSFV 34, Quai de la Loire - 75019 Paris
01 46 07 65 65 - formation@csfv.fr

DÉCOUVRIR

Connaître les spécificités de la CFTC, s'approprier les différents mandats et les connaissances de base dans le domaine de la négociation.

3 jours / Nouveaux adhérents
Formation obligatoire

- 14 au 16 janvier 2020
- 28 au 30 janvier 2020
- 18 au 20 février 2020

- 10 au 12 mars 2020
- 24 au 26 mars 2020
- 28 au 30 avril 2020
- 5 au 7 mai 2020
- 3 au 5 juin 2020

- 23 au 25 juin 2020
- 9 au 11 septembre 2020
- 6 au 8 octobre 2020
- 4 au 6 novembre 2020
- 1^{er} au 3 décembre 2020

PRÉVENIR

CSSCT

Connaître les différentes attributions du CSSCT et les enjeux de la prévention dans l'entreprise.

5 jours ou **3 jours**
/ Membre CSSCT et élu CSE, payant €

- 16 au 20 mars 2020
- 26 au 28 mai 2020
- 1^{er} au 3 septembre 2020
- 12 au 16 octobre 2020
- 30 nov. au 4 déc. 2020

Sensibilisation Santé au travail

Connaître, identifier, alerter et prévenir les problèmes de santé dans l'entreprise.

2 jours / Adhérent

- 3 au 4 mars 2020
- 9 au 10 juin 2020
- 3 au 4 novembre 2020

Risques psychosociaux

Connaître les notions liées à l'évolution des risques psychosociaux.

3 jours / Membre CSSCT et élu CSE

- 11 au 13 février 2020
- 14 au 16 avril 2020
- 22 au 24 septembre 2020
- 3 au 5 novembre 2020

Troubles musculo squelettiques

Connaître les méthodes de prévention des TMS.

3 jours / Membre CSSCT et élu CSE

- 18 au 20 février 2020
- 23 au 25 juin 2020
- 20 au 22 octobre 2020

Arbre des causes

Connaître et apprendre à analyser les risques après un accident de travail.

2 jours / Membre CSSCT et élu CSE

- 21 au 22 avril 2020
- 17 au 18 novembre 2020

TRANSMETTRE

Communication écrite et numérique

Connaître les techniques de création et d'utilisation des supports écrits et virtuels.

3 jours / Adhérent

- 7 au 9 avril 2020
- 3 au 5 juin 2020
- 22 au 24 septembre 2020

Communication orale

Connaître les techniques de prise de parole en public.

3 jours / Adhérent

- 28 au 30 janvier 2020
- 9 au 11 juin 2020
- 20 au 22 octobre 2020

Gestion des conflits

Connaître les méthodes de gestion de crise en entreprise.

3 jours / Adhérent (module communication orale nécessaire)

- 31 mars au 2 avril 2020
- 17 au 19 novembre 2020

DIRIGER

Gérer un syndicat

Connaître le rôle des dirigeants, apprendre à développer un syndicat.

2 jours / Présidents, secrétaires généraux et trésoriers

- 14 au 15 avril 2020

Coslmo

Acquérir les connaissances de base de la comptabilité.

2 jours / Trésoriers des structures

- 19 au 20 mai 2020

Inaric (à la demande)

Saisir et éditer les informations liées aux adhérents.

1 jour / Présidents, secrétaires généraux et trésoriers

AGIR

Le rôle du DS/RSS

Connaître ces mandats et les différentes missions.

3 jours / DS-RSS

- 11 au 13 février 2020
- 17 au 19 mars 2020
- 12 au 14 mai 2020
- 1^{er} au 3 septembre 2020
- 13 au 15 octobre 2020

Les élections professionnelles

Négocier son protocole et construire une stratégie électorale gagnante.

3 jours / Militant

- 10 au 12 mars 2020
- 3 au 5 juin 2020
- 1^{er} au 3 septembre 2020

Les négociations collectives

Maîtriser les techniques et tactiques de négociation.

3 jours / Militant

- 25 au 27 février 2020
- 14 au 16 avril 2020
- 15 au 17 septembre 2020

Le CSE

Découvrir ce comité : rôle, missions et moyens des élus.

3 jours / Public élus CSE

- 3 au 5 mars 2020
- 21 au 23 avril 2020
- 26 au 28 mai 2020
- 30 juin au 2 juillet 2020
- 20 au 22 octobre 2020

L'économie du CSE

Apprendre à gérer ce comité.

3 jours ou **5 jours** / Élu CSE, payant €

- 11 au 13 février 2020
- 6 au 10 avril 2020
- 29 juin au 3 juillet 2020
- 29 septembre au 1^{er} octobre 2020
- 1^{er} au 3 décembre 2020

Développer sa section

Identifier le potentiel de développement de la section CFC.

3 jours / Militant

- 4 au 6 février 2020
- 9 au 11 juin 2020
- 15 au 17 septembre 2020

DÉFENDRE

Initiation Droit du travail

Apprendre à utiliser les outils juridiques.

3 jours / Adhérent / Obligatoire avant de suivre les modules sur le Droit

- 4 au 6 février 2020
- 10 au 12 mars 2020
- 26 au 28 mai 2020
- 8 au 10 sept. 2020
- 24 au 26 nov. 2020

Spécialisation Droit du travail

Connaître les techniques juridiques et pratiques d'un défendeur salarié.

3 jours / Adhérent

- 25 au 27 février 2020
- 21 au 23 avril 2020
- 30 juin au 2 juillet 2020

Exécution Contrat de travail

Connaître les cas de suspension d'un contrat de travail, apprendre la lecture d'un bulletin de paie.

3 jours / Adhérent

- 30 juin 2 juillet 2020
- 1^{er} au 3 déc. 2020

Rupture Contrat de travail

Connaître les mécanismes juridiques de rupture du contrat de travail.

3 jours / Adhérent

- 28 au 30 avril 2020
- 6 au 8 octobre 2020

ACCOMPAGNER

Intégration des travailleurs en situation de handicap

Accompagner les travailleurs en situation de handicap : sensibilisation, intégration et maintien dans l'emploi...

2 jours / Adhérent / Membre CSSCT

- 24 au 25 mars 2020
- 8 au 9 septembre 2020

Harcèlement au travail

Appréhender la notion de harcèlement moral et sexuel, connaître les instances et recours pour les salariés.

2 jours / Adhérent / Membre CSSCT

- 16 au 17 juin 2020
- 27 au 28 octobre 2020

Choisir son avenir professionnel

Connaître et utiliser les dispositifs de la formation professionnelle continue.

3 jours / Adhérent

- 31 mars au 2 avril 2020
- 27 au 29 octobre 2020

ii L'ensemble des formations proposées ci-dessus sont totalement prises en charge par la Fédération CFTC-CSPV à l'exception des modules sur l'économie du CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). La mise en place de cette commission est obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus (5 jours de formation). Pour les structures de moins de 300 salariés, le comité social et économique (CSE) récupère les prérogatives en matière de santé et sécurité au travail. L'employeur est ainsi dans l'obligation de former tous les membres du CSE.ii

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 votre 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 CFTC a droit à 12 jours de formation syndicale chaque année pour apprendre ou se perfectionner. 18 jours de formation pour les animateurs de stage ou les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Et bien sûr, **la CFTC s'occupe de tout.**

Chaque adhérent bénéficie d'une assistance juridique à partir de 6 mois d'adhésion.

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



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 le dialogue et la recherche de solutions avant de descendre dans la rue !

La CFTC chez Kiloutou préfère pérenniser l'emploi plutôt que de le mettre en danger en bloquant l'entreprise. 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 ». Nous adoptons pour cela la politique des petits pas pour négocier et obtenir certaines avancées économiques et sociales pour vous, équipiers de Kiloutou.

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.

La CFTC vous conseille, vous défend et vous accompagne au sein de votre entreprise et dans les permanences locales, départementales, régionales.



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 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 du commerce (CSFV) : "Impulsion".
- Des accès adhérents sur <https://www.cftc.fr> , <https://www.cftc-kiloutou.fr>

Pour adhérer appelez le 06 13 23 65 14

ou

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

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

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



Contact

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



Vous avez besoin d'un conseil ?

Contactez-nous :

@ : cftc.kiloutou@gmail.com

☎ : 06 13 23 65 14

💻 : www.cftc-kiloutou.fr

Enregistrez-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.

Juillet

M 1	Thierry	27
J 2	Martinen	
V 3	Thomas	
S 4	Florent	
D 5	Antoine	
L 6	Marlette	
M 7	Raoul	
M 8	Thibault	28
J 9	Amandine	
V 10	Ulrich	
S 11	Benoît	
D 12	Olivier	
L 13	Henri, Joël	
M 14	FETE NAT.	
M 15	Donald	29
V 16	N-D-Mt-Carmel	
J 17	Charlotte	
S 18	Frédéric	
D 19	Arsène	
L 20	Marrina	
M 21	Victor	
M 22	Marie-Mad.	30
J 23	Brigitte	
V 24	Christine	
S 25	Jacques	
D 26	Anne, Joach.	
L 27	Nathalie	
M 28	Sansou	
M 29	Marthe	31
J 30	Juliette	
V 31	Ignace de L.	

Août

S 1	Alphonse	
D 2	Julien-Eym.	
L 3	Lydie	
M 4	J.-M. Vianney	
M 5	Abel	
J 6	Transfiguration	
V 7	Gaëtan	32
S 8	Dominique	
D 9	Amour	
L 10	Laurent	
M 11	Clair	
M 12	Clarisse	
V 13	Hippolyte	33
L 14	Eyrard	
S 15	ASSOMPTION	
D 16	Armel	
L 17	Hyacintine	
M 18	Hélène	
M 19	Jean-Eudes	34
J 20	Bernard	
V 21	Christophe	
S 22	Fabrice	
D 23	Rose de L.	
L 24	Barthélémy	
M 25	Louis	
M 26	Noracha	
J 27	Monique	35
V 28	Augustin	
S 29	Sabine	
D 30	Floace	
L 31	Aristide	

Septembre

M 1	Gilles	
M 2	Ingrid	
J 3	Grégoire	36
V 4	Rosalie	
S 5	Rafssa	
D 6	Bertrand	
L 7	Reine	
M 8	Nativité N-D.	
M 9	Aïnin	
J 10	Inès	37
V 11	Adelphie	
S 12	Apollinaire	
D 13	Almé	
L 14	La Ste-Croix	
M 15	Roland	
M 16	Edith	38
V 17	Renaud	
S 18	Nadège	
S 19	Emilie	
D 20	Davy	
L 21	Matthieu	
M 22	Autonne	
M 23	Constant	39
J 24	Thède	
V 25	Hermann	
S 26	Côme, Dam.	
D 27	Vinc. de P.	
L 28	Venceslas	
M 29	Michel	
M 30	Jérôme	40

Octobre

J 1	Thér. de l'E.	
V 2	Léger	
S 3	Gérard	
D 4	Fr. d'Assise	
L 5	Fleur	
M 6	Bruno	
M 7	Serge	
J 8	Pélagie	41
V 9	Denis	
S 10	Chislain	
D 11	Firmin	
L 12	Wilfried	
M 13	Géraud	
M 14	Juste	42
J 15	Thér. d'Avila	
V 16	Edwige	
S 17	Baudoin	
D 18	Luc	
L 19	René	
M 20	Adeline	
M 21	Céline	43
J 22	Eldie	
V 23	Jean de C.	
S 24	Florentin	
D 25	Crépin	
L 26	Dimtri	
M 27	Emeline	
M 28	Simon, Jude	
J 29	Narcisse	44
V 30	Bienvenue	
S 31	Quentin	

Novembre

D 1	TOUSSAINT	
L 2	Défont	
M 3	Hubert	
M 4	Charles	
J 5	Sylve	45
V 6	Bertille	
S 7	Carine	
D 8	Geoffroy	
L 9	Théodore	
M 10	Léon	
M 11	ARMISTICE	
J 12	Christian	46
V 13	Brice	
S 14	Sidoine	
D 15	Albert	
L 16	Marguerite	
M 17	Elisabeth	
M 18	Aude	47
J 19	Tanguy	
V 20	Edmond	
S 21	Prés. Marie	
D 22	Christ Roi	
L 23	Clément	
M 24	Flora	
M 25	Cath. L.	48
V 26	Delphine	
S 27	Séverin	
S 28	Jacqu. de la M.	
D 29	Avent	
L 30	André	

Décembre

M 1	Florence	
M 2	Viviane	49
J 3	Fr.-Xavier	
V 4	Barbara	
S 5	Gérald	
D 6	Nicolas	
L 7	Ambrise	
M 8	Im. Concept.	
M 9	Pierre Fourier	
J 10	Romarc	50
V 11	Daniel	
S 12	Jean. Fr.-Ch.	
D 13	Lucie	
L 14	Odlie	
M 15	Ninon	
M 16	Alice	51
J 17	Gaël	
V 18	Gaïen	
S 19	Urban	
D 20	Abraham	
L 21	Pierre C.	
M 22	HIVER	
M 23	Armand	52
J 24	Adèle	
V 25	NOEL	
S 26	Etienne	
D 27	Jean	
L 28	Innocents	
M 29	David	
M 30	Roger	
J 31	Sylvestre	53

Janvier 2021

V 1	JOUR DE L'AN	
S 2	Basile	
D 3	Geneviève	
L 4	Odlion	
M 5	Eduard	
M 6	Epiphonie	1
J 7	Rymond	
V 8	Lucien	
S 9	Alix	
D 10	Guillaume	
L 11	Paulin	
M 12	Tatiana	
M 13	Yvette	
J 14	Nina	2
V 15	Réni	
S 16	Marcel	
D 17	Roseline	
L 18	Prisca	
M 19	Marius	
M 20	Sébastien	3
J 21	Agnes	
V 22	Vincent	
S 23	Bernard	
D 24	Fr. de Sales	
L 25	Corv. S. Paul	
M 26	Paule	
M 27	Angèle	
J 28	Th. d'Aquin	4
V 29	Gildas	
S 30	Martine	
D 31	Marcelle	

2020

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



Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon et Poitiers
 Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg
 Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
 (dates communiquées sous réserve de modification éventuelle)

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

2020

Décembre 2019

D 1	Florence
L 2	Viviane
M 3	Fr.-Xavier
M 4	Barbara
J 5	Gérald
V 6	Nicolas
S 7	Ambroise
D 8	Im. Concept.
L 9	Pierre Fourier
M 10	Romarc
M 11	Daniel
J 12	Jean. Fr.-Ch.
V 13	Lucie
S 14	Odlie
D 15	Ninon
L 16	Alice
M 17	Gaëll
M 18	Gottien
J 19	Urbain
V 20	Abraham
S 21	Pierre C.
D 22	HIVER
L 23	Armand
M 24	Adèle
M 25	NOËL
J 26	Etienne
V 27	Jean
S 28	Imocents
D 29	David
L 30	Roger
M 31	Sylvestre

Janvier

M 1	JOUR DE L'AN
J 2	Basile
V 3	Geneviève
S 4	Odlion
D 5	Edouard
L 6	Épiphonie
M 7	Raymond
M 8	Lucien
J 9	Alix
V 10	Guillaume
S 11	Paulin
D 12	Tatiana
L 13	Yvette
M 14	Nina
M 15	Rémi
J 16	Marcel
V 17	Roseline
S 18	Prisca
D 19	Marius
L 20	Sébastien
M 21	Agnès
M 22	Vincent
J 23	Barnard
V 24	Fr. de Sales
S 25	Conv. S. Paul
D 26	Paule
L 27	Angèle
M 28	Th. d'Aquin
M 29	Gildas
J 30	Martine
V 31	Marcelle

Février

S 1	Ella
D 2	Présentation
L 3	Blaise
M 4	Véronique
J 5	Agathe
V 6	Gaston
S 7	Eugène
D 8	Jacqueline
D 9	Appoline
L 10	Arnaud
M 11	Nr. D. de Lourdes
M 12	Félix
J 13	Béatrice
V 14	Valentin
S 15	Claude
D 16	Julienne
L 17	Alexis
M 18	Bernadette
M 19	Gabin
J 20	Aimée
V 21	Damien
S 22	Isabelle
D 23	Lazare
L 24	Modeste
M 25	Mari Gros
M 26	Nestor / Carême
J 27	Honorine
V 28	Romain
S 29	Auguste

Mars

D 1	Aubin
L 2	Ch. le Bon
M 3	Guérolé
M 4	Cosimir
J 5	Olive
V 6	Colette
S 7	Félicité
D 8	Jean de Dieu
L 9	Françoise
M 10	Vivien
M 11	Rosine
J 12	Justine
V 13	Rodrigue
S 14	Marthide
D 15	Louise
L 16	Bénédictine
M 17	Patrice
M 18	Cyrille
J 19	Joseph
V 20	Printemps
S 21	Clémence
D 22	Léa
L 23	Victorien
M 24	Catherine de S
M 25	Annonciation
J 26	Larissa
V 27	Habib
S 28	Gorran
D 29	Gwladys
L 30	Amédée
M 31	Benjamin

Avril

M 1	Hugues
J 2	Sandrine
V 3	Richard
S 4	Isidore
D 5	Rameaux
L 6	Marcellin
M 7	Jean-Baptiste
M 8	Julie
J 9	Gautier
V 10	Fulbert
S 11	Stanislas
D 12	PAQUES
L 13	LUNDI DE PAQUES
M 14	Maxime
M 15	Paternelle
J 16	Benoit-Joseph
V 17	Anciet
S 18	Porcif
D 19	Emma
L 20	Oaette
M 21	Anselme
M 22	Alexandre
J 23	Georges
V 24	Fidèle
S 25	Marc
D 26	Allida
L 27	Zita
M 28	Valérie
M 29	Catherine
J 30	Robert
L 31	18

Mai

V 1	FÊTE DU TRAVAIL
S 2	Boris
D 3	Philippe
L 4	Sylvain
M 5	Judith
M 6	Prudence
J 7	Cisèle
V 8	ARMISTICE
S 9	Pacome
D 10	Solange
L 11	Estelle
M 12	Achille
M 13	Roland
J 14	Mathias
V 15	Denise
S 16	Honoré
D 17	Pascal
L 18	Eric
M 19	Yves
M 20	Bernardin
J 21	ASCENSION
V 22	Emile
S 23	Didier
D 24	Donatien
L 25	Sophie
M 26	Bérenger
M 27	Augustin
J 28	Germain
V 29	Aymar
S 30	Ferdinand
D 31	PENTECÔTE

Juin

L 1	L. PENTECÔTE
M 2	Blancine
M 3	Kévin
J 4	Cloïlde
V 5	Igor
S 6	Norbert
D 7	Fête des mères
L 8	Médard
M 9	Diane
M 10	Lanry
J 11	Bernabé
V 12	Guy
S 13	Antoine
D 14	Elisée
L 15	Germaine
M 16	Aurélien
M 17	Hervé
J 18	Léonce
V 19	Romuald
S 20	Été
D 21	Fête des Pères
L 22	Alban
M 23	Audrey
M 24	Jean-Baptiste
J 25	Prosper
V 26	Anthelme
S 27	Fernand
D 28	Irénée
L 29	Paul
M 30	Martial

2019



Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon et Poitiers
 Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg
 Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
 (dates communiquées sous réserve de modification éventuelle)

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

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

2020

Mes Notes

