

**ACCORD GROUPE RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DU
24 JUILLET 2013**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le groupe Casino, représenté par Monsieur Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines du Groupe et Monsieur Jean-Claude DELMAS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés à l'effet des présentes,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du groupe Casino représentées par :

- Pour le Syndicat CFE-CGC, Monsieur Alain MARQUET
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, par Madame Brigitte CHATENIE
- Pour la Fédération des Services CFDT, Monsieur André MORENO
- Pour le Syndicat CGT, Monsieur Frédéric BONNARD

Ci-après désignées « les organisations syndicales représentatives »

D'autre part,

Ci-après ensemble désignés « les Parties »

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

YD
ff
BD
PC

Article 4.4 : Mobilité géographique

- 4.4.1. Dispositif
- 4.4.2. Objectifs chiffrés
- 4.4.3. Indicateurs de suivi

Article 4.5 : Mobilité fonctionnelle

Article 4.6 : Utilisation des droits affectés sur le Compte Epargne Temps en vue d'un départ à la retraite

- 4.6.1. Objectifs chiffrés
- 4.6.2. Indicateurs de suivi

4.7. : Pérennisation des dispositifs sur la prévention de la pénibilité et des risques liés à la santé

- 4.7.1. La prévention des risques sur la santé par des journées de sensibilisation
- 4.7.2. La prévention des risques sur la santé par des formations dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF)

4.8 : Formation des salariés âgés

TITRE 5 – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Article 5.1. : Dispositions générales

- 5.1.1. Le développement du processus de formation par des formateurs internes
- 5.1.2. La mise en place de nouveaux supports de formation on-line

Article 5.2. : La formation des jeunes

- 5.2.1. Formations spécifiques pour les jeunes ayant un niveau d'étude inférieur au baccalauréat
- 5.2.2. Formations spécifiques pour les jeunes ayant un niveau baccalauréat et plus
- 5.2.3. Dispositifs pour tous les jeunes quel que soit leur niveau de qualification

Article 5.3. : La formation des salariés âgés

- 5.3.1. Majoration des droits à DIF
- 5.3.2. Formation sur la gestion de la fin de carrière
- 5.3.3. Formation pour les salariés âgés Référents

TITRE 6 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITE DES EMPLOIS

Article 6.1. : Mobilisation des outils permettant de favoriser la mixité des emplois et l'égalité entre les femmes et les hommes chez les jeunes.

- 6.1.1. Guide du recrutement
- 6.1.2. Sensibilisation des recruteurs dans le cadre des formations
- 6.1.3. Actions menées à l'égard des Cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire
- 6.1.4. Sensibilisation des nouveaux collaborateurs lors de l'embauche

BF 4D
JDD
pe

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années et dans le cadre d'un dialogue social permanent et d'une démarche d'innovation sociale, le groupe Casino a mis en place un ensemble de mesures visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle.

Les différentes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi, dans le maintien dans l'emploi et dans l'évolution professionnelle ont fait l'objet d'accords collectifs spécifiques portant notamment sur la diversité des origines, le handicap, les seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, ont été conclus des accords collectifs Groupe relatifs à :

- L'emploi des salariés en situation de handicap. Un premier accord a été signé le 24 novembre 1995, puis renouvelé à plusieurs reprises. Le dernier accord ayant été signé pour 3 ans le 20 décembre 2010.
- L'égalité des chances et la promotion de la Diversité le 14 octobre 2005
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le 8 octobre 2005 par la signature d'un accord Distribution Casino France, puis par la signature d'un accord Groupe le 21 novembre 2011.
- La Formation professionnelle, le 11 mars 2005
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le 11 décembre 2008
- Les salariés âgés, le 9 septembre 2009
- La prévention de la pénibilité au travail, le 4 juillet 2012.
- Le congé de l'aidant familial, le 7 décembre 2012.

La loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans la continuité de sa politique de dialogue et d'innovations sociales, la Direction a souhaité engager la négociation d'un accord Groupe sur le Contrat de Génération.

Au travers de cet accord, le Groupe souhaite :

- réaffirmer sa volonté de poursuivre sa politique en matière d'emploi et d'intégration des jeunes, en la renforçant par des mesures nouvelles favorisant les politiques d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de l'entreprise ;
- poursuivre la politique menée en faveur des salariés âgés engagée avec l'accord sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009, signé pour une durée déterminée de trois ans, et dont les effets ont été prorogés par la loi du 1^{er} mars 2013 ;
- renforcer les actions en faveur de l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés par des mesures spécifiques.

En préalable à la négociation du présent accord, la Direction a réalisé un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés qui a été présenté aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe lors de la réunion du 4 juin 2013. Le diagnostic est repris en annexe 1.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 : Objet

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il a pour objet de définir les mesures et dispositifs permettant de :

- Favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi au sein du Groupe par l'accès à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

Il est précisé que les différents engagements qu'il prévoit sont définis conformément à la législation en vigueur à la date de sa signature et sur la base d'un périmètre d'application tel que défini à l'article 1.2 ci-dessous.

Article 1.2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes (ci-après ensemble désignées « le Groupe ») :

- Casino Restauration
- Casino Guichard Perrachon
- Casino Information Technologie (CIT)
- Casino Services
- C Chez Vous
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Promotion
- IGC Services
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco.

TITRE 2 – DIAGNOSTIC PREALABLE

Les dispositions du présent accord sont le fruit d'une réflexion et d'un travail en commun des partenaires sociaux, sur la base d'un diagnostic préalable réalisé en interne.

Ce diagnostic porte sur les années 2010, 2011 et 2012.

Il s'appuie à la fois sur des indicateurs globaux au niveau du Groupe et/ou sur des indicateurs propres à chacune des sociétés du Groupe telles que visées à l'article 1.2. du présent accord.

Ces indicateurs sont les suivants (données quantitatives et données qualitatives) :

- Pyramide des âges ;
- Caractéristiques des jeunes et leur place dans le Groupe ;
- Situation des salariés âgés ;
- Prévisions de départs à la retraite ;
- Perspectives de recrutement ;
- Compétences clés ;
- Conditions de travail et situations de pénibilité.

Le diagnostic s'appuie sur :

- l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009 ;
- l'appréciation des objectifs et des mesures prévus dans l'accord du 21 novembre 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord Groupe sur la pénibilité du 4 juillet 2012.

Le diagnostic a été présenté et partagé avec les organisations syndicales représentatives lors d'une réunion le 4 juin 2013.

Il en ressort les principaux constats suivants :

△ **Pyramide des âges**

Au 31 décembre 2012, au sein du Groupe :

- Les collaborateurs de moins de 25 ans représentent 12,52 % de l'effectif total ;
- Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus représentent 25,33 % de l'effectif total ;
- Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus représentent 11,66 % de l'effectif total.

△ **Place des jeunes dans le Groupe**

Au 31 décembre 2012, au sein du Groupe :

- Les collaborateurs de moins de 26 ans en CDI représentent 10,27 % de l'effectif total (CDI/CDD), dont 62,7 % de femmes et 37,3 % d'hommes ; 90,7 % d'entre eux occupent des postes d'Employés, 8% des postes d'Agents de maîtrise et 1,3 % sont des Cadres ;
- 803 apprentis sont présents à l'effectif, dont 31,5 % de femmes et 68,5 % d'hommes ;
- 421 contrats de professionnalisation, dont 53,4 % de femmes et 46,6 % d'hommes.

BF
BD
me

TITRE 3 – ENGAGEMENTS ET MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Depuis plusieurs années, le Groupe fait de l'accès des jeunes à l'emploi et de leur insertion professionnelle, un axe fort de sa politique Ressources Humaines.

Au travers du présent accord, le Groupe souhaite réaffirmer sa volonté de poursuivre sa politique en matière d'emploi et d'intégration des jeunes, en la renforçant par des mesures nouvelles favorisant les politiques d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de l'entreprise.

Article 3.1 : Les engagements en matière d'embauche de jeunes en CDI

Le Groupe s'engage à soutenir et renforcer les dispositifs existants aujourd'hui pour le recrutement des jeunes :

- contrat de travail à durée indéterminée.
- contrat d'apprentissage,
- contrat de professionnalisation,
- contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- volontariat international en entreprise (VIE).

Le Groupe s'engage, dans le cadre du contrat de génération et pour la durée d'application du présent accord :

- à ce que **60 % des recrutements en CDI** concernent des jeunes
- à maintenir un **pourcentage de jeunes de moins de 26 ans** à l'effectif supérieur à **11 %**.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'emploiera à :

- atteindre, au terme du présent accord, un taux de transformation des contrats en alternance (jeunes en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation qui ne renouvellent pas une nouvelle période en alternance) en CDI à l'issue de la période d'alternance à **hauteur de 50 % à minima** ;
- développer sa politique en faveur de l'embauche de jeunes issus des zones urbaines sensibles ;
- lever les freins à l'embauche de jeunes à travers des actions et dispositifs spécifiques.

Indicateurs :

Afin de mesurer et suivre ces engagements, les indicateurs annuels suivants seront mis en place :

- Taux d'embauche au sein du Groupe par société et par branche, par sexe, par niveau de diplôme, par type de contrat (CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;
- Pourcentage de jeunes présents à l'effectif
- Taux de transformation des contrats en alternance en CDI au sein du Groupe, par société et par branche, par sexe, par niveau de diplôme
- Nombre d'embauches de jeunes issus des zones urbaines sensibles réalisées au sein du Groupe, par société et par branche, par sexe, par niveau de diplôme, par type de contrat ;
- Nombre d'embauches effectuées par le biais de la méthode de recrutement par simulation au sein du Groupe, par société et par branche, par sexe, par niveau de diplôme, par type de contrat.

BF
DGD
40
BC

Les collaborateurs pourront faire connaître leur candidature lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle (le logiciel HR Process sera adapté à cet effet dès 2014) voire à tout moment auprès de leur Responsable Ressources Humaines.

Pour les collaborateurs relevant de la catégorie « Employé », la candidature pour être Référent, devra être validée par le N+1 et le N+2 et transmise au Responsable Ressources Humaines.

Pour les collaborateurs relevant des catégories Cadres et Agents de Maîtrise, les candidatures devront être validées par le N+1, par le N+2 et par le Responsable Ressources Humaines.

L'affectation d'un référent à un jeune nouvellement embauché se fera en fonction des critères suivants :

- absence de lien hiérarchique,
- proximité géographique des lieux de travail,
- appartenance au même univers Métier.

Des formations spécifiques seront proposées dans le catalogue Capital DIF afin de permettre aux collaborateurs désirant se porter candidat pour être Référent :

- d'identifier le rôle de référent,
- de développer, le cas échéant, leurs compétences en termes de communication intergénérationnelle.

Pendant la durée d'accompagnement du jeune, le Référent devra l'accompagner dans son intégration dans son emploi et dans l'entreprise pour faciliter sa prise de fonctions, notamment en :

- transmettant sa connaissance du groupe et de son univers métier ;
- aiguillant son filleul vers les bons interlocuteurs ;
- étant à l'écoute ;
- participant à des rencontres régulières avec son filleul ;
- transmettant les valeurs du Groupe.

Le Référent n'a aucunement vocation à se substituer au Manager, ni au Responsable Ressources Humaines.

Le nombre de jeunes accompagnés simultanément par un même référent ne devra pas dépasser deux.

3.2.4. Les engagements du jeune

En tant que filleul, le jeune devra s'inscrire dans une démarche d'écoute et de partage avec son Référent et à cet égard :

- adopter une attitude ouverte et respectueuse quant à l'expérience de son référent,
- prendre en compte les conseils,
- être disponible pour les échanges,
- solliciter des rencontres régulières
- donner son retour d'expérience sur le dispositif.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, possibly reading 'DF', 'RD', '4D', and a signature.

3.2.9. Indicateurs annuels de suivi

- Nombre de Référents au sein du périmètre Groupe et de chaque société, par sexe, par âge et par catégorie ;
- Nombre de formations suivies par les Référents ;
- Nombre de jeunes ayant ou ayant eu un Référent.

Article 3.3 : Renforcement de la politique volontariste du Groupe en faveur de l'alternance

Le Groupe attache une importance toute particulière à l'apprentissage qui permet au jeune d'obtenir un diplôme ou une certification tout en démarrant une expérience professionnelle, contribuant ainsi à créer les conditions du maintien dans l'emploi en interne des collaborateurs concernés. L'apprentissage participe ainsi de la volonté du Groupe, en tant qu'employeur engagé et responsable, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Ainsi, de nombreux collaborateurs ayant bénéficié de promotions internes au sein du Groupe sont issus d'une formation initiale via l'apprentissage.

Dans le cadre de sa politique volontariste en faveur de l'alternance, le Groupe a d'ores et déjà mis en place, depuis plusieurs années, un certain nombre de dispositifs qu'elle entend pérenniser et renforcer dans le cadre du présent accord.

3.3.1. Engagements du groupe en matière d'alternance

(i) *Apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance qui a pour objet de faire bénéficier des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Ce dispositif s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans,
- aux travailleurs handicapés et créateurs d'entreprise sans condition d'âge,
- aux jeunes âgés de 14 ans et demi à condition qu'ils aient terminé leur troisième.

La durée du contrat d'apprentissage varie de 1 à 3 ans, en fonction du type de métier et du diplôme préparé. Elle peut être portée à 4 ans pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Comme précisé à l'article 3.1 du présent accord le Groupe s'engage à :

- Parvenir, au terme du présent accord, à un taux de transformation des contrats en alternance (jeunes en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation qui ne renouvellent pas une nouvelle période en alternance) en CDI à l'issue de la période d'alternance à hauteur de **50 % à minima**.

Indicateurs :

- Nombre de jeunes accueillis en apprentissage chaque année au niveau du Groupe, par société, par sexe et par niveau de diplômes ;
- Nombre de jeunes intégrés chaque année en CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage au niveau du Groupe, par société, par sexe et par niveau de diplômes.

BF
49
BE

Article 3.4. Actions et dispositifs visant à favoriser l'accès dans l'emploi des jeunes

3.4.1 Les aides en faveur des jeunes

(i) L'aide au logement pour les jeunes en alternance

Afin de favoriser l'accès au logement des jeunes en alternance, il est prévu la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement d'aide au logement, « Aide Mobili Jeune ».

Ce dispositif consiste en l'octroi d'une subvention au locataire, à chaque début de trimestre et pendant une période de 6 mois pouvant s'étendre jusqu'à 18 mois selon les règles en vigueur. La subvention est versée par Action Logement.

Pour en bénéficier, le jeune devra justifier d'un bail, d'une convention d'occupation en structure collective ou encore d'un avenant en co-location ou sous-location, établi à son nom.

Il s'appliquera aux jeunes de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Une information sur ce dispositif sera systématiquement donnée au jeune lors de son embauche par la remise d'un document d'information. Les services RH seront à la disposition du jeune pour l'aider dans ses démarches.

Un point annuel spécifique sur l'utilisation de ce dispositif sera réalisé chaque année à la Commission Logement des Comités Centraux d'Entreprise et comités d'Entreprise des sociétés du périmètre du présent accord.

(ii) L'aide à la mobilité géographique pour les jeunes en alternance auxquels sera proposé un CDI

Les jeunes auxquels il serait proposé, à l'issue de leur période d'alternance, un CDI nécessitant une mobilité géographique au sein du Groupe, bénéficieront des dispositifs d'aide à la mobilité géographique prévus dans le cadre de l'Action Logement à savoir, entre autres :

- Aide à la recherche de logement
- Mobili Pass
- Locapass (avance de caution)
- Possibilité d'accéder à des résidences multiservices ou des résidences temporaires réservées aux jeunes de moins de 28 ans.

Les jeunes désirant bénéficier de ce dispositif devront en faire la demande auprès de la Direction de leur établissement ou service qui la transmettra au service RH de la branche ou de la filiale de rattachement afin que leur dossier soit pris en charge par les organismes référencés par le Groupe.

L'ensemble du dispositif d'aide à la mobilité géographique ci-dessus décrit sera mis en ligne sur les intranets de chaque branche ou filiale et pourra être édité pour remise en main propre aux jeunes concernés.

Le Groupe s'engage, également dans le cadre du présent accord, à faire bénéficier les jeunes de moins de 26 ans, issus de l'alternance et auxquels il serait proposé un CDI nécessitant une mobilité géographique au sein du Groupe, des dispositions d'aide à la mobilité prévues au niveau de chaque branche ou filiale.

JCD
ML
BF
410

(ii) La communication en externe et en interne sur les offres d'emplois

- Les sites internet de recrutement

Outre le forum de recrutement permanent du Groupe sur internet (www.recrutement-casino.fr), la politique de recrutement des jeunes sera valorisée et rendue plus visible auprès des jeunes à travers des outils spécifiques :

- le site internet dédié à l'alternance (www.alternance-stages-casino.fr) qui existe depuis 2010 ;
- une FanPage Facebook pour un échange plus direct avec les jeunes sur cette thématique.

Outre la présentation des offres d'emploi et de stages, ces supports internet seront enrichis pour informer et valoriser la politique du Groupe en matière d'emplois des jeunes et communiquer sur les dispositions du présent accord au public.

L'existence de ces dispositifs sera relayée auprès des écoles et des prestataires de recrutements du Groupe afin qu'ils soient connus des jeunes

- La bourse de l'emploi

Le Groupe entend également développer l'accessibilité de tous les collaborateurs à la Bourse de l'Emploi qui recense l'ensemble des postes vacants à pourvoir.

La Bourse de l'Emploi peut être consultée :

- Sur l'intranet,
- Sur chaque site, où elle est affichée et actualisée tous les quinze jours.

De plus, conformément à l'accord Groupe sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi du 11 décembre 2008, au niveau de chaque établissement / site, sont affichés les postes devenus vacants et pouvant être pourvus par des salariés de l'établissement.

Afin de compléter et d'améliorer ce dispositif, la Direction s'engage à faire évoluer l'intranet vers un extranet qui permettrait à tout salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, d'avoir accès à la bourse de l'emploi depuis son domicile notamment. Cette évolution informatique serait réalisée d'ici la fin de l'année 2013.

L'objectif est de diffuser plus largement l'accès aux informations des postes à pourvoir au sein de l'entreprise, d'enrichir également les listes de postes ouverts au recrutement afin de favoriser les possibilités d'évolution interne et de mobilité interne transversale et/ ou géographique.

(iii) Le Développement des stages de découverte des métiers au niveau du Collège

Afin d'informer sur les différents types de métiers existant au sein du Groupe et ainsi de les aider dans leur orientation professionnelle, le Groupe s'engage à accueillir des élèves de Collèges dans le cadre de stages de découverte de ses métiers.

Un guide d'accueil des stagiaires du collège sera réalisé et diffusé à l'ensemble des Directeurs d'établissement par l'intermédiaire d'intranet à compter du mois de janvier 2014.

RD
BC
4D
DF

(vi) Les actions en direction des jeunes issus de quartiers et la lutte contre les discriminations

Le groupe, partenaire depuis plus de vingt ans aux côtés des pouvoirs publics en direction des quartiers, vient à nouveau de réaffirmer ses engagements en prenant part à la mobilisation des entreprises en faveur des jeunes de ces territoires, dans le cadre d'une charte signée le 20 juin 2013 avec le Ministère de la Ville.

Au travers de cet accord le Groupe s'engage, tout particulièrement à destination des jeunes, à poursuivre sa politique de prévention de lutte contre les formes de discrimination, en développant l'Egalité des chances et la Promotion de la diversité, co-construite avec les partenaires sociaux depuis 12 ans.

Rappel des actions menées depuis 2001 au sein du Groupe :

- Information régulière des équipes RH et opérationnelles afin de faire respecter les objectifs pris par le Groupe par le réseau des Correspondants Promotion de la Diversité du Groupe ;
- Mise en place d'outils de mesure et réalisation de la 2^e Edition du Testing sollicité portant sur les origines ;
- Poursuite de l'élargissement des sources pour capter toutes les candidatures et partenariat étroit avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, les missions locales ...) ;
- Renouvellement et obtention du Label Diversité ;
- Mise en place d'un dispositif d'alerte pour les réclamations liées aux discriminations (Cellule d'Ecoute avec l'autorisation de la CNIL).

Perspectives 2013/2014/2015

- Engagements pris avec les Pouvoirs Publics pour les jeunes âgés de moins de 26 ans (objectifs annuels) :
 - o 650 recrutements
 - o 400 offres de stages
 - o 100 contrats d'apprentissage
- Poursuite des actions de sensibilisation et de formation pour lutter contre les préjugés et stéréotypes avec une perspective de **2500 personnes** concernées. Au travers de cet accord les programmes de formation seront orientés plus nettement sur les préjugés liés à l'âge.

(vii) La Charte de valorisation du Service Civique

Le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans de se mettre au service d'associations d'intérêt général pour une période de 6 à 12 mois.

En mars 2011, le Groupe Casino a été le 1^{er} signataire de la Charte de valorisation du Service Civique mise en place par l'Agence du Service Civique.

Cette charte a pour objectif de promouvoir et valoriser l'expérience acquise par les jeunes volontaires en Service Civique auprès des entreprises afin de faciliter leur insertion professionnelle.

TITRE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord porte tout particulièrement sur les quatre domaines suivants :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- la coopération intergénérationnelle,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement de la fin de carrière et de la transition entre activité et retraite.

En outre, certains dispositifs d'ores et déjà existants sur la prévention de la pénibilité et des risques liés à la santé seront poursuivis.

De plus, lors de la dernière commission de suivi de l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009, un bilan a été présenté sur l'ensemble des dispositions prévues dans cet accord. Il a été décidé de s'appuyer sur ce constat afin de reconduire les dispositions phares de cet accord dans le cadre du présent accord. et de les compléter



Article 4.2. : Coopération intergénérationnelle

Le Groupe entend favoriser la transmission des savoirs en faisant intervenir des salariés âgés lors de formations techniques pour qu'ils fassent partager leur expérience, leur savoir-faire et leur expertise technique.

4.2.1. Principe de validation de l'intervenant technique

Pour tout salarié âgé de 55 ans et plus, ayant une ancienneté de plus de 5 ans au sein du Groupe, le collaborateur pourra se faire connaître auprès de sa hiérarchie, lors de son « bilan de carrière » ou lors du bilan « à mi-parcours » et échanger sur les possibilités d'intervenir dans les formations techniques.

Cette candidature devra être validée par le supérieur hiérarchique et par le responsable ressources humaines, sur la base des compétences et de l'expérience professionnelles reconnues du candidat dans la société et/ou le Groupe.

Le candidat bénéficiera d'une formation pour se familiariser avec les méthodes pédagogiques nécessaires à son intervention.

Chaque année, lors de l'entretien d'évaluation et d'évolution professionnelle, un point spécifique sera fait avec le collaborateur sur :

- le nombre et le contenu des interventions qu'il aura effectuées au cours de l'année écoulée ;
- son souhait de renouveler ou non ces interventions sur l'année N+1 ;
- la ou les formation(s) éventuellement nécessaire(s) à effectuer dans le cadre du DIF pour acquérir les méthodes pédagogiques nécessaires à ses interventions.

4.2.2. Modalités pratiques

Le collaborateur sera amené à intervenir dans des formations se déroulant dans sa région d'affectation ; à titre exceptionnel, il pourra cependant être amené à se déplacer dans d'autres régions selon les besoins et sous réserve de son accord.

Les interventions du collaborateur s'effectueront durant son temps de travail et ses frais de déplacements seront pris en charge par l'employeur selon la politique de remboursement de frais en vigueur.

Une organisation sera mise en place pour permettre au salarié concerné de remplir sa mission pendant son temps de travail et dans les meilleures conditions.

4.2.3. Objectifs chiffrés

Le Groupe s'engage à développer ce dispositif afin qu'au minimum **100 intervenants techniques** sur la durée de l'accord puissent assurer leurs interventions.

BD TD
BF BF

Il centralisera les besoins émis par ces derniers et en assurera la diffusion auprès des DRH.

Ce dispositif fera l'objet d'une communication interne via les journaux internes, via l'intranet de chaque branche ou filiale et une information particulière sera faite auprès des personnels qui sont en charge des relations avec les partenaires extérieurs du Groupe, tels que les acheteurs par exemple.

(ii) Bénéficiaires

A compter de 12 trimestres avant la liquidation de sa retraite à taux plein, tout salarié pourra, soit au cours de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, soit au cours d'un entretien spécifique, manifester son intérêt pour cette démarche afin de co-construire le projet professionnel.

(iii) Modalités

Une fois le projet professionnel défini, des propositions de mission lui seront communiquées par son RRH/DRH qui, une fois acceptée, aura en charge de formaliser la mission de soutien aux partenaires du Groupe et/ou aux PME locales par la signature d'une convention de mise à disposition.

La durée de la mission régira les relations contractuelles des parties pendant la période de prêt. Il pourra être prévu notamment une clause de confidentialité.

La durée de la mission sera au maximum d'un an, renouvelable une fois. En conséquence, la durée totale de la mission ne pourra dépasser deux ans.

Durant la période de mise à disposition, la rémunération, l'ancienneté et le statut social du collaborateur seront maintenus.

Le collaborateur concerné bénéficiera d'un entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, ainsi que d'un entretien « à mi-parcours » réalisé par sa société d'appartenance.

A l'issue de la mission ou en cas de cessation anticipée de celle-ci, le collaborateur retrouvera son poste de travail ou un poste équivalent au sein de sa société d'origine, sans que son évolution de carrière et de rémunération soit affectée par la période de mise à disposition.

La mise à disposition fera l'objet d'une convention tripartite entre le partenaire local, la Direction de la Société d'appartenance et le salarié.

Un bilan de ce dispositif sera fait dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes de missions, par catégorie et par sexe.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mission par statut et par sexe, par type de partenaires locaux, durée des missions.

Ces indicateurs seront présentés au niveau du Groupe et société par société.

CCD 40
BC BF

Article 4.5. Mobilité fonctionnelle

Tout salarié âgé de 55 ans et plus désirant bénéficier d'un entretien pour exprimer un souhait de mobilité professionnelle au travers de passerelles métiers ou entre filiales pourra en faire la demande.

La demande pourra être formulée lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle.

A la suite de cet entretien, les demandes validées seront communiquées à l'ensemble des structures ressources humaines de chaque branches et filiales afin d'être examinées.

Afin de garantir et d'optimiser le fonctionnement de la mobilité et notamment des passerelles entre branches et filiales, l'ensemble de ces demandes feront l'objet d'un point spécifique lors de la tenue des comités de mobilité Groupe.

Ce tableau de bord sera centralisé au niveau du Centre de Service Partage Recrutement.

En fonction des possibilités de postes, ces salariés seront reçus en entretien et une réponse motivée leur sera apportée.

Indicateurs de suivi :

Un bilan sera établi et arrêté au 31 décembre de chaque année portant sur les points suivants :

- Nombre de demandes de mobilité professionnelle formulées par sexe et par catégorie.
- Nombre de demandes de mobilité professionnelle acceptées par sexe et par catégorie.

Ces différents indicateurs seront présentés au niveau du Groupe et société par société pour les tranches d'âge suivantes : 55/60 ans, 60/65 ans, 65 ans et plus.

Article 4.6. Utilisation des droits affectés sur le Compte Epargne Temps en vue d'un départ à la retraite

Afin de permettre au salarié âgé au sens de l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps du 20 mai 2008 d'aménager sa fin de carrière, il lui sera donné la possibilité, s'il le souhaite, d'anticiper son départ à la retraite en utilisant les droits affectés sur son compte épargne temps (CET):

- soit pour financer une cessation progressive d'activité, à savoir toute ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié demande un passage à temps partiel avant son départ à la retraite ;
- soit pour anticiper un départ en retraite (cessation totale d'activité).

4.6.1. Objectifs chiffrés

100 % des demandes faites par les salariés concernés seront acceptées dès lors que le CET (cf. les dispositions prévues par l'accord Groupe sur le CET du 20 mai 2008) est utilisé pour financer une cessation progressive ou totale de l'activité dans le cadre d'un futur départ à la retraite, dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009.

JCD 40
BF
MC

Indicateurs de suivi

Les parties conviennent qu'un bilan arrêté au 31 décembre de chaque année portera sur les points suivants :

- nombre de journées organisées,
- nombre de participants,
- synthèse sur les thèmes de santé abordés,
- synthèse sur le retour des questionnaires portant sur l'organisation et le contenu des journées d'action.

Ces différents indicateurs seront appréciés au niveau du Groupe, par société, avec une attention particulière portée sur les salariés âgés.

4.7.2. La prévention des risques sur la santé par des formations dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les partenaires sociaux décident de reconduire le dispositif sur les formations DIF prévu dans l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009.

Ainsi, toute demande de DIF de la part d'un salarié âgé de 55 ans et plus ne pourra pas être refusée dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005 sur la formation professionnelle, sauf cas exceptionnel ou pour des raisons budgétaires ou logistiques.

La demande de DIF devra porter sur l'un des quatre modules de formation suivants :

- la journée du dos ;
- la journée de la forme pour tout salarié souhaitant améliorer sa manière de vivre au quotidien sur le plan professionnel et personnel par l'apprentissage des règles simples d'hygiène de vie ;
- l'utilisation des outils informatiques.

Dans l'hypothèse d'un changement de contenu et/ou de l'intitulé de ces modules de formation, les présentes dispositions continueraient de s'appliquer dès lors que leur contenu porterait bien sur la prévention de la santé.

Objectifs chiffrés

Tout salarié âgé de 55 ans et plus qui en fait la demande pourra suivre au minimum l'une des formations au titre du DIF visées ci-dessus dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009.

Indicateurs de suivi

Les parties conviennent qu'un bilan arrêté au 31 décembre de chaque année portera sur les points suivants :

- nombre de formations au titre du DIF demandées, réalisées ou reportées par sexe et par catégorie ;
- durée moyenne de la formation DIF par sexe et par catégorie.

JCD
BF
BE

TITRE 5 – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Considérant la transmission des savoirs et des compétences comme un vecteur essentiel du développement professionnel de ses collaborateurs, le Groupe attache une importance essentielle à la qualité de ses programmes de formation. Grâce au savoir-faire de Campus Casino, le Groupe souhaite également mettre l'accent au travers de cet accord sur des mesures spécifiques en faveur des jeunes et des salariés âgés.

Article 5.1 : Dispositions générales

Dans le cadre du présent accord, le Groupe entend renforcer encore davantage son dispositif de formation par le développement du recours aux formateurs internes et l'utilisation de nouveaux supports techniques.

5.1.1. Le développement du processus de formation par des formateurs internes

Afin d'améliorer la transmission des savoirs et des compétences spécifiques et adaptés aux différents métiers du Groupe et de favoriser une formation de proximité, visant notamment à renforcer les liens inter-générationnels, le Groupe souhaite développer le recours aux formateurs internes.

Pour devenir formateur interne, le critère sera basé sur l'expérience et le savoir-faire dans un domaine donné et bien entendu ce dispositif devra privilégier la nomination des formateurs auprès des salariés âgés au sens du présent accord.

Une communication interne spécifique sur le site de Campus permettra de promouvoir, voire d'inciter les personnes expérimentées et reconnues par leur savoir-faire à postuler au rôle de formateur interne.

Ces formateurs internes recevront une formation pédagogique spécifique dite « formation de formateurs ».

Les modules de formation dispensés par ces formateurs internes seront préalablement validés par Campus et porteront sur des compétences spécifiques au cœur de métier du Groupe (commerce, vente, connaissance produits, connaissance des systèmes et procédures internes à Casino,...).

Il s'agira de modules courts de 2h00 minimum à 4h00 maximum qui pourront être dispensés au sein des services ou des établissements du Groupe, évitant ainsi au maximum les contraintes de déplacement et les contraintes de fonctionnement.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe
- Nombre de formations dispensées au travers de ce dispositif.

Ces différents indicateurs seront présentés au niveau du Groupe, par société, par catégorie et par sexe pour les tranches d'âge suivantes : - 26 ans, 27/49 ans, 50 ans et plus.

TCD 40
BC BF

Article 5.2 : La formation des jeunes

A compter du 1^{er} janvier 2014, sera mise en place une offre de formation personnalisée pour le jeune embauché en CDI dont le contenu sera fonction du niveau d'études et/ou du diplôme obtenu.

Ces dispositifs seront présentés et communiqués via le site de Campus.

5.2.1. Formations spécifiques pour les jeunes ayant un niveau d'étude inférieur au baccalauréat

Sera mise en place une offre de formations portant sur les fondamentaux (français, mathématique, bureautique, Compétences Clés du Commerce, etc.).

Ces formations seront organisées en collaboration avec des réseaux spécialisés type GRETA dans le cadre de projets de lutte contre l'illettrisme.

Ces formations seront accessibles sur la base du volontariat à tous les CDI et CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations suivies par les jeunes de moins de 26 ans sur les fondamentaux au niveau du Groupe et de chaque société par sexe et par catégorie.

5.2.2. Formations spécifiques pour les jeunes ayant un niveau baccalauréat et plus

Le jeune aura la possibilité d'obtenir l'un des Certificats Qualification Professionnelle (CQP) existant, à titre d'exemple, au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, à savoir :

- Employé de commerce,
- Vendeur produits frais,
- Préparateurs de commandes.

Les équipes de Campus seront à disposition des jeunes et de leur management afin de les guider dans la démarche. Un livret détaillant la démarche sera également élaboré par les équipes de Campus et mis en ligne sur l'intranet de chaque branche et filiale dans le mois qui suit la mise en œuvre du présent accord. Ce document sera également imprimable pour communication aux salariés qui n'auraient pas accès à l'intranet.

Indicateurs de suivi

- Nombre de CQP obtenus par an par des jeunes de moins de 26 ans au niveau du Groupe et de chaque société par sexe et par catégorie.

RD
ML
40
RF

Article 5.3. : La formation des salariés âgés

5.3.1. Majoration des droits à DIF

Afin de concourir au développement des compétences, de l'employabilité et favoriser l'accès à la formation des salariés âgés, il est décidé de reconduire la disposition prévue dans l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009, visant à bonifier de 20% les heures acquises annuellement au titre du DIF (portant ainsi leur nombre à 24 heures au 31 décembre pour un CDI à temps complet) sous réserve pour le collaborateur âgé de 55 ans et plus d'avoir une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi :

Un bilan sera établi et arrêté au 31 décembre de chaque année portant sur les points suivants :

- nombre de formations demandées, réalisées ou reportés par sexe et par catégorie ;
- nombre de salariés formés par sexe et par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre ;
- durée moyenne de la formation suivie dans le cadre du DIF par sexe et par catégorie ;
- les thèmes des formations demandées par sexe et par catégorie.

Ces différents indicateurs seront présentés au niveau du Groupe et société par société pour les tranches d'âge suivantes : 55/60 ans, 60/65 ans, 65 ans et plus.

5.3.2. Formation sur la gestion de la fin de carrière

Dans le cadre du présent accord, le Groupe souhaite renforcer les possibilités d'accès des salariés âgés à la formation sur la gestion de carrière.

(i) Mise en œuvre du dispositif

A partir de 12 trimestres avant la liquidation de leur retraite à taux plein, les salariés qui en font la demande se verront systématiquement accordée leur demande de DIF pour suivre une formation en lien avec la gestion de la fin de carrière.

A partir de 4 trimestres avant la liquidation de leur retraite à taux plein, les salariés qui en font la demande se verront systématiquement accorder leur demande de DIF pour suivre une formation à la préparation à la retraite.

La réalisation effective interviendra dans un délai de douze mois à compter de la réception de la demande avec, au maximum, une formation par salarié concerné et par an, dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur l'emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009.

Tout salarié âgé remplissant les conditions ci-dessus pourra utiliser ses heures acquises au titre du DIF pour bénéficier des modules de formation ci-dessous qui seront dispensés par Campus.

A la date de signature du présent accord, deux formations sont proposées par Campus :

- « Perspectives : comment organiser ma fin de carrière »
- « Passeport temps libre : comment préparer ma retraite ».

Jay 40
Be LF

TITRE 6 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITE DES EMPLOIS

Les partenaires sociaux rappellent l'existence des dispositions prévues dans l'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 novembre 2011 et renvoient à cet accord dont les différents indicateurs sont présentés annuellement à la commission de suivi mise en place à cet effet.

Cet accord prévoit entre autres des actions concernant les thématiques suivantes :

- Le recrutement
- La formation
- La rémunération
- L'évolution professionnelle
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : la parentalité

En plus de ces mesures qui peuvent s'appliquer aux salariés âgés, le présent accord prévoit les dispositions ci-après.

Ils entendent prendre l'engagement au travers de cet accord et du fait de la mesure concernant le taux de transformation en CDI des contrats en alternance, de tendre vers un taux de transformation des alternants en CDI équivalent pour les hommes et pour les femmes et ce sur le périmètre et la période de l'accord.

Article 6.1 : Mobilisation des outils permettant de favoriser la mixité des emplois et l'égalité entre les femmes et les hommes chez les jeunes

Le Groupe s'est doté d'outils visant à garantir la non-discrimination à l'embauche et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notamment, l'accord Groupe sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 novembre 2011 rappelle que le principe de non-discrimination doit être strictement respecté pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne au sein du Groupe, ainsi, aucune candidature féminine n'est écartée de ce seul fait et aucune candidature masculine n'est écartée à des postes traditionnellement occupés par des femmes. De la même façon, il n'est fait aucune discrimination en fonction de l'âge des candidats.

Ces outils et dispositifs bénéficient à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en ce compris les jeunes.

JD 4D
BC DF

6.1.3. Actions à l'égard des Cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire

Afin de garantir le respect du principe de non-discrimination par les prestataires externes (cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire), est insérée dans les contrats de prestations de services, une clause relative au « *Respect de la Politique de Promotion de la Diversité* » par laquelle le prestataire s'engage à respecter la politique Diversité du Groupe et les mesures prévues dans l'accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont une copie leur est communiquée.

Ces contrats de prestation seront complétés, du fait de cet accord, d'une mention relative à la non-discrimination du fait de l'âge.

Les équipes du CSP recrutement exigeront de ce fait des cabinets de recrutement, la présentation au minimum d'une candidature qualifiée d'un candidat jeune et/ou d'un candidat sénior, selon les niveaux d'expérience requis.

6.1.4. Sensibilisation des nouveaux collaborateurs lors de l'embauche

Il est rappelé à tout nouvel embauché, l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette information est reprise sous diverses formes dans le livret d'accueil, durant le séminaire d'intégration ou dans le cadre du parcours d'intégration.

Afin de renforcer cette action de sensibilisation, un module de formation spécifique sera mis en œuvre dès la mise en place de cet accord, par Campus, soit en e-learning, soit en présentiel, pour doter les Référents de l'ensemble des informations et outils sur les valeurs et comportements du Groupe, la charte éthique, la politique Promotion de la Diversité.

JCP 40
SCDF

Article 7.4 : Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est créée à cet effet.

Elle examinera le document annuel d'évaluation de la réalisation des objectifs et des engagements pris dans le présent accord tel que défini à l'article 7.3

Elle est constituée de manière paritaire, de :

- deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au sein du Groupe ;
- et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

La Commission de suivi sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales du Groupe ou son représentant.

Elle se réunira chaque année, durant le premier semestre de l'année N pour le bilan de l'année N-1.

Article 7.5 : Information des instances représentatives du personnel

Les différents indicateurs présentés à la Commission de suivi seront également communiqués chaque année, pour information, aux instances représentatives du personnel (comité central d'entreprise ou comité d'entreprise) des sociétés incluses dans le périmètre du présent accord. Ils seront annexés aux procès-verbaux de ces réunions.

De plus, il est convenu que, dans les sociétés à établissements multiples, un document reprenant la synthèse des différents indicateurs concernant la société sera communiqué annuellement aux instances représentatives locales (Comités d'Etablissement, Comités sociaux d'établissement) après présentation en Comité Central d'Entreprise.

BP 40
BF

Fait, à St-Etienne, le 24 juillet 2013

Pour les organisations syndicales représentatives :

CFE-CGC, Alain MARQUET

SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :
Brigitte CHATENIE

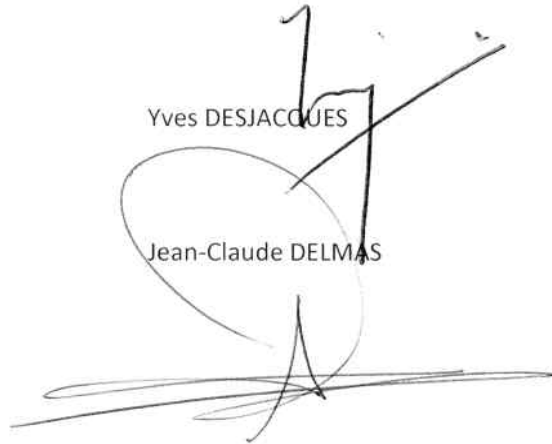


Fédération des Services CFTD : André MORENO

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Jean-Claude DELMAS



Syndicat CGT : Frédéric BONNARD

Pour le Syndicat CGT casino :

Nous considérons que l'apposition de notre signature à cet accord ne peut et ne doit pas s'analyser comme étant l'élément déterminant le périmètre de cet accord ainsi que sur la représentativité des organisations syndicales, compte tenu de la non application des dispositions spécifiques prévues par le code du Travail et de nos contestations en cours et à venir.

