

RECUEIL DES ACCORDS

CONSTITUANT LE STATUT DES SALARIES DE DISTRIBUTION CASINO FRANCE



GUIDE D'UTILISATION DU RECUEIL

Suite à la restructuration intervenue au 1er juillet 2000 au niveau du Groupe Casino, les activités de l'ex-Société Casino France ont été « éclatées » en différentes sociétés nouvelles, personnes morales et, notamment pour l'activité « Distribution et exploitation des magasins », la Société Distribution Casino France.

Cette restructuration a entraîné l'application de l'article L-132.8, alinéa 7 du Code du Travail et le maintien des accords collectifs pendant 15 mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2001.

Conformément à la législation, une négociation s'est engagée afin de définir et d'élaborer la globalité du statut collectif applicable au sein de la Société Distribution Casino France.

Ainsi, un accord général de substitution a été signé le 1^{er} août 2001 qui reprend et maintient en intégralité les différents accords d'entreprise qui définissaient le statut collectif au sein de l'ex-Société Casino France.

Il a été décidé – en concertation avec les organisations syndicales – de mettre en forme le présent « Recueil des accords Distribution Casino France ».

Il est constitué de huit titres :

Quatre d'entre eux existaient dans l'accord Casino France du 19 décembre 1996 qui a servi de base :

- Relations individuelles de travail
- Orientation et formation professionnelle
- Relations collectives du travail
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Quatre titres ont été créés pour permettre l'intégration des nouveaux accords signés depuis 1996 :

- Durée et organisation du travail
- Le travail à temps partiel
- Congés
- Handipacte

Ces différents titres sont divisés en rubriques. Dans les différentes rubriques, ont été intégrées les dispositions de l'accord Casino France du 19 décembre 1996 et celles des différents accords signés depuis, à savoir :

- Temps partiel du 5 janvier 1998
- Permanences et astreintes du 5 janvier 1998
- Classifications du 13 février 1998 et son avenant du 1^{er} décembre 2000
- « Ombrelle » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 17 juin 1999 et ses avenants des 19 avril et 5 juillet 2001
- Accord social du 30 avril 2001
- Prévoyance « employés.ouvriers » du 10 décembre 2001
- Accord salaire du 8 mars 2002
- Travail de nuit du 11 juillet 2002
- Accord salaire du 27 février 2003
- Accord sur les astreintes du 4 mars 2004
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 septembre 2005
- Accord sur la Validation des Acquis et de l'Expérience du 6 juin 2006
- Avenant prévoyance du 21 décembre 2006
- Accord passerelle du 5 janvier 2007 (transfert Force de Vente Serca à DCF)
- Accord salaire du 10 mars 2007
- Avenant prévoyance du 17 décembre 2007
- Accord salaire du 19 février 2008
- Accord sur la répartition du taux de cotisation retraite du 19 février 2008
- Avenant prévoyance du 5 mai 2008
- Avenant du 18 décembre 2009
- Avenants du 25 janvier 2010
- PV de désaccord NAO du 3 mars 2010
- Accord salaire du 21 février 2011
- Avenant 1 et 2 du 28 avril 2011
- Avenant astreinte du 11 juillet 2011
- Accord salaire du 21 février 2012

Les annexes de l'accord d'entreprise du 19 décembre 1996 ont été intégrées dans les différentes rubriques, ce qui facilite la consultation du texte.

Huit annexes demeurent, il s'agit :

- Des règles à suivre pour le déplacement des délégués syndicaux et membres des délégations syndicales à l'occasion des réunions avec la Direction et des réunions de CCE
- Des textes des accords :
 - Sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail du 27 septembre 1993 et son avenant du 28 septembre 2004
 - Sur l'emploi des personnes handicapées du 20 décembre 2010

- Sur la Formation Professionnelle au niveau du Groupe du 11 mars 2005
- Sur les modalités d’accompagnement de la journée de solidarité du 29 avril 2005
- Sur l’Egalité des Chances, la Diversité et la Lutte contre les Discriminations du 14 octobre 2005 et ses avenants du 15 mai 2009 et 26 Mai 2011
- Frais de Santé du 5 mai 2008 et son avenant du 16 septembre 2010
- Compte Epargne Temps Groupe Casino du 20 mai 2008 et ses avenants des 25 juin, 9 septembre, 25 septembre 2009 et 15 septembre 2012
- Sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 11 décembre 2008
- Dialogue Social du 30 juin 2009
- Accord sur l’emploi des salariés âgés du 9 septembre 2009
- Accord sur la mise en place d’un Plan d’Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) du 25 septembre 2009
- Accord Handipacte du 20 décembre 2010
- Accord SST du 8 décembre 2010
- Accord égalité professionnelle du 21 novembre 2011

Afin d’expliquer la mise en forme du recueil, l’origine des dispositions intégrées dans chacun des titres de ce document est précisée ci-dessous :

Titre I - Relations individuelles du Travail

Contrat de travail :

Reprise intégrale du texte de **l’accord Casino France du 19.12.96** (politique d’emploi, essais)

Classifications

Reprise des dispositions de **l'accord passerelle sur les classifications du 13 février 1998** modifiées par :

Avenant du 1er décembre 2000 pour les points suivants :

- Durée période d'accueil dans la fonction
- Commission paritaire de travail pour étude nouveaux métiers

Accord salaire du 27 février 2003 pour :

- Passage automatique de l'échelon A à l'échelon B

Accord passerelle du 5 janvier 2007 pour :

- Vendeurs BAS

Accord salaire du 10 mars 2007 pour :

- Passage niveau 5 au niveau 6
- Mise en place en supermarchés de la fonction Manager confirmé niveau 7

Avenant du 25 janvier 2010

- Période d'accueil dans la fonction

Avenant 1 et 2 du 28 avril 2011

- Une catégorie supplémentaire pour les Vendeurs Multimédia et/ou Maison

Rémunérations

Reprise intégrale du texte de **l'accord Casino France du 19 décembre 1996 et de son annexe 5** « Gratifications annuelles » en intégrant les modifications :

- **Avenant du 1er décembre 2000** (référence à des grilles de salaires spécifiques à Distribution Casino France)
- **Accord « ombrelle » du 17 juin 1999** (remise 5 % sur les achats)
- **Accord salaire 2002** (débit différé gratuit)
- **Accord passerelle du 5 janvier 2007** (prime annuelle vendeurs BAS, définition du taux horaire moyen et du salaire de référence mensuel, heures hors vente)
- **Accord salaire du 10 mars 2007** (prime et bonus)
- **Avenant du 25 janvier 2010** (gratification)
- **Avenant 1 et 2 du 28 avril 2011** (modification salaire mensuel de base des Vendeurs Multimédia et/ou Maison)

Retraite :

Reprise intégrale de **l'accord Casino France du 19.12.96** et de ses annexes :

- **7 « Allocations de départ à la retraite »**
- **8 « Retraite complémentaire »** avec mise à jour des noms des organismes (AG2R et Groupe Mornay)
- **Accord du 19 février 2008** (répartition du taux de cotisation retraite complémentaire)

Couverture Risque Santé

Reprise intégrale des annexes suivantes de l'accord Casino France du 19 décembre 1996 :

- **Annexe 9** « Délais de prévenance et de protection en cas de maladie ou accident de trajet »
- **Annexe 10** « Prévoyance » modifiée par l'avenant du 10 décembre 2001 (taux de cotisation « employés ») et par l'avenant du 3 février 2005, 21 décembre 2006, 17 décembre 2007, 5 mai 2008 et 22 décembre 2008
- **Avenant du 5 mai 2008 « Frais de santé »**

Protection de la maternité

Dispositions de l'accord **Casino France du 19.12.1996** complété par l'accord « **Travail de nuit** » du **11.07.2002** (affectation à un poste de jour sur demande) et des avenants à l'accord astreinte et à l'accord Travail de nuit du 25 janvier 2010.

Rupture du contrat de travail

Texte intégral de l'accord **Casino France du 19.12.1996** et de son **annexe 12 « Indemnité de rupture du contrat de travail »**

Titre II – Durée et organisation du travail

Durée du Travail

Reprise des dispositions de :

Accord Casino France du 19.12.96

- horaires de travail

Accord « ombrelle » du 17.6.99

- durée du travail,
- définition du temps de travail effectif,
- pause,
- contrôle

Accord social 2001

Temps d'habillage et déshabillage

Accords salaire 2002 et 2003

- coupures pour les salariés à temps complet

Négociations salaires 2004

- Passage à 36 h
- + 5 % de remise sur les produits Casino

Organisation et rythme de travail

Reprise des dispositions de l'accord « **ombrelle** » du **17.6.99**

Reprise des dispositions de l'accord « passerelle » du 5 janvier 2007 (vendeurs BAS)

Reprise des dispositions de l'accord salaire du 10 mars 2007 (état des compteurs de modulation)

Avenant du 18 décembre 2009 (modulation)

Dépassement d'horaire, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés

Reprise des dispositions de l'accord Casino France du 19.12.96 complété des dispositions prévues dans :

- **Accord « Travail de nuit » du 11 juillet 2002**
- **Accord passerelle du 5 janvier 2007** (vendeurs BAS: travail du dimanche et jours fériés, heures complémentaires et supplémentaire)

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Reprise du texte de l'accord « ombrelle » du 17.6.99 modifié par les dispositions de :

- **Avenant du 19 avril 2001**
Forfait horaire hebdomadaire pour les agents de maîtrise
- **Avenant du 5 juillet 2001**
Travail à temps partiel
- **Accord salaire du 10 mars 2007**

Astreintes

Accord du 4.3.2004

Avenant du 11.07.2011

Titre III – Le Travail à Temps Partiel

Reprise intégrale du texte de la charte « Temps Partiel »

Accord sur le travail à temps partiel du 5.1.98 modifié par les dispositions de :

Accord « ombrelle » du 17.6.99

- Définition du temps partiel
- Limitation nombre de coupures dans la journée
- Modulation

Accord salaire du 10 mars 2007

- Différentiel en fin de période : harmonisation des modalités prévues pour les temps complet

Accord salaire du 19 février 2008

- Minimum d'embauche : 30 h
-

Avenant du 18 décembre 2009 (limitation nombre de coupures)

Avenant du 28 avril 2011 révisant l'accord passerelle du 5 janvier 2007

Titre IV – Congés

Reprise intégrale de l'accord **Casino France du 19.12.96** et de son annexe 4 « **Congés** » modifiée par :

- **Accord salaire 2003** (report congés)
- **Avenant du 25 janvier 2010** (congés pour événements familiaux)

Titre V – Orientation et Formation Professionnelle

Accord Casino France du 19.12.96

Accord Cadre Groupe Casino du 11 mars 2005 (annexe 4)

Accord DCF sur la Validation des Acquis et de l'Expérience du 6 juin 2006

Accord salaire du 10 mars 2007

Titre VI – Relations Collectives du Travail

Accord Casino France du 19.12.96

Accord du 27.9.93 sur l'amélioration des conditions individuelles et collectives dans les relations de travail et son avenant du 28 septembre 2004 (annexe 2)

Titre VII – Handipacte

Accord Groupe sur l'emploi des travailleurs handicapés du 20 Décembre 2010

Titre IIX – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord Distribution Casino France du 8 septembre 2005

Accord Groupe Egalité professionnelle du 8 décembre 2011

Table des matières

TITRE I	13
RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	13
1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL	13
1-1.1 - Politique d'emploi :	13
1-1.2 - Essais :	14
1-2 - CLASSIFICATIONS	15
1-2.1 - Personnel Employés.Ouvriers	15
1-2.2 - Personnel d'encadrement :	16
1-2.3 – Vendeurs Multimédia et/ou Maison :	18
1-3 - LA REMUNERATION	20
1-3.1 - Les rémunérations des membres du personnel répondent à une double préoccupation :	20
1-3.1.1. Le salaire mensuel individuel garanti	20
1-3.1.2. La gratification annuelle (communément appelée 13 ^e mois)	20
1-3.1.3. Les autres éléments :	22
1-3.1.4 Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs Multimédia et/ou Maison)	23
1-3.2 - Les compléments de la rémunération :	23
1-3.3 - La carte salarié casino (Mastercard) :	23
1-3.4 – Taux horaire moyen et salaire de référence mensuel des vendeurs Multimédia et/ou Maison	25
1-3.4.1 – Taux horaire moyen	25
1-3.4.2 – Salaire de référence mensuel	25
1-3.5 – Spécificité des heures « hors vente » pour les vendeurs Multimédia et/ou Maison	26
1-3.6 – Rémunération variable encadrement	28
1-3.7 – Déplacement professionnel	28
1-3.8 – Médaille du travail	29
1-4 - RETRAITE	30
1-4.1 - Retraite Sécurité Sociale :	30
1-4.1.1 Départ à la retraite	30
1-4.1.2 Mise à la retraite	30
1-4.1.3. Allocation de départ	30
1-4.2 - Retraite complémentaire :	31
1-4.2.1. Caisses d'affiliation et taux de cotisation	32
1-4.2.2. Taux de répartition	32
1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE	33
1-5.1 - Protection en cas de maladie ou accident de trajet	33
1-5.1.1 - Délai de prévenance et justificatif	33
1-5.1.2 - Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident	33
1-5.1.3 - Délai de protection	34
1-5.2 - Compléments soins médicaux	35
1-5.2.1 - Trois niveaux de prestations	35

1-5.3 - Prévoyance _____	35
1-5.3.1 - Incapacité de travail, longue maladie, invalidité _____	35
1-5.3.2 - Rente éducation orphelin _____	37
1-5.3.3 - Rente de conjoint survivant - Pension complète de reversion _____	38
1-5.3.4 - Capital décès _____	39
1-5.3.5 - Participation du personnel au régime de prévoyance _____	41
1-5.3.6 – Commission paritaire _____	44
1-5.3.7 – Portabilité des droits (avenant du 25 juin 2009) _____	44
1-5.4. - Protection de la maternité _____	45
1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL _____	47
1-6.1 - Préavis et recherche d'emploi : _____	47
1-6.2 - Indemnités de licenciement : _____	47
TITRE II _____	49
DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL _____	49
2-1 - DUREE DU TRAVAIL _____	49
2-1.1 - Définition du temps de travail effectif : _____	49
2-1.2 - Principes des pauses ou temps libre payé : _____	49
2-1.3 - Moyens de contrôle : _____	50
2-1.4 - Durée des pauses : _____	50
2-1.5 - Temps d'habillage et de déshabillage : _____	51
2-1.6 - Horaires de travail : _____	52
2-1.7 - Coupures pour les salariés à temps complet _____	53
2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL _____	54
2-2.1 - Annualisation et modulation des horaires : _____	54
2-2.2 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées : _____	56
2-2.3 - Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation : _____	56
2-3 - DEPASSEMENTS D'HORAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES _____	57
2-3.1 - Dépassements d'horaires : _____	57
2-3.2 - Travail de nuit : _____	59
2-3.2.1 - Justification du recours au travail de nuit _____	59
2-3.2.2 - Définition du travail de nuit _____	59
2-3.2.3 - Définition du travailleur de nuit _____	59
2-3.2.4 - Maintien des dispositions antérieures _____	60
2-3.2.5 - Contrepartie en repos compensateur accordée aux travailleurs de nuit _____	60
2-3.2.7 - Dispositions particulières _____	63
2-3.3 - Jours fériés : _____	63
2-3.4 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire : _____	65
2-4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT _____	67
2-4.1 - Dispositions particulières au personnel Cadre : _____	67
2-4.1.1. Le forfait basé sur un nombre de jours _____	67
2-4.1.2. Le forfait "tout horaire" _____	68
2-4.1.3. Travail à temps partiel _____	68

2-4.1.4. Mimima salaire encadrement _____	69
2-4.2 - Dispositions particulières au personnel Agent de Maîtrise : _____	69
2-4.2.1. Définition de la convention de forfait horaire hebdomadaire _____	69
2-4.2.2. Cas particuliers _____	71
2-4.3 - Règles d'application communes au personnel cadre et agent de _____	72
maîtrise : _____	72
2-4.4 - Compte Epargne Temps : _____	72
2-5 - ASTREINTES _____	73
2-5.1 – Définition de l’astreinte _____	73
2-5.2 – Modalités de l’astreinte _____	73
2-5.2.1. Champ d’intervention _____	73
2-5.2.2. Organisation de l’astreinte _____	73
2-5.3 – Contreparties _____	74
2-5.3.1. Contrepartie de l’astreinte _____	74
2-5.3.2. Contreparties en cas d’interventions physiques ou de type « télétravail » _____	75
2-5.4 - Contrôle _____	75
TITRE III _____	77
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL _____	77
3-1 - CHARTE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL _____	77
3-2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL _____	79
3-3 - LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL _____	80
3-4 - GARANTIES INDIVIDUELLES _____	81
3-4.1 - Horaires hebdomadaires : _____	81
3-4.2 - Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail : _____	82
3-4.3 - Information sur les horaires : _____	83
3-4.4 - Modification des horaires : _____	83
3-4.5 - Heures complémentaires : _____	83
3-5 - MODULATION DES HORAIRES _____	85
3-5.1 - Programmation annuelle : _____	85
3-5.2 - Répartition des horaires : _____	85
3-5.3 - Rémunération : _____	86
3-5.4 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées : _____	86
TITRE IV _____	87
CONGES ET ABSENCES _____	87
4-1 - LES CONGES PAYES _____	87
4-1.1- Décompte des droits aux congés payés : _____	87
4-1.2 - Décompte de la prise des congés payés : _____	88
4-1.3 - Les congés de fractionnement ou périodes creuses : _____	88

4-2 - les Congés pour circonstances de famille	89
4-2.1 - Congés exceptionnels pour circonstances de famille :	89
4-2.2 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé :	90
4-3 - Congés pour période militaire	90
4-4 - Congés pour motif exceptionnel	91
TITRE V	92
ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE	92
5-1 - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION	93
5-1.1 - Objectifs de l'entretien :	93
5-1.2 - La pratique de l'entretien :	93
5-1.3 - Les rôles respectifs des différentes parties :	94
5-2 - LA FORMATION CONTINUE	96
5-2.1 - Les objectifs de la formation continue :	96
5-2.2 - Les moyens de la formation continue :	96
5-2.3 - La formation au management :	96
5-2.4 - La formation aux métiers :	96
5-2.5 - La formation individualisée :	97
5-2.6- L'utilisation du DIF	98
5-3 – LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE	99
5-3.1 – Les critères de la Validation des Acquis et de l'Expérience	99
5-3.1.1 – Définition de la Validation des Acquis et de l'Expérience	99
5-3.1.2 Les critères retenus pour bénéficier d'un accompagnement spécifique DCF lors d'une action de VAE	99
5-3.2 – L'accompagnement de la VAE par DCF	101
5-3.2.1 – La demande du salarié d'une action de VAE accompagnée par DCF	101
5-3.2.2 – Le sens de l'action de VAE	101
5-3.2.3 – L'orientation vers le diplôme correspondant à l'expérience du salarié	102
5-3.2.4 – Les formations complémentaires	103
5-3.2.5 – La nécessité de redéfinir le diplôme et/ou le projet professionnel	104
5-3.2.6 – Les accompagnements spécifiques DCF pendant l'action de VAE	104
5-3.2.7 – Le suivi du salarié après l'action de VAE	106
5-3.3 – Information – Communication - Suivi	106
5-3.3.1 – Information des salariés	106
5-3.3.2 – Suivi	107
TITRE VI	108
RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL	108
6-1 - LA REPRESENTATION SYNDICALE	109

6-2 - LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL	109
6-2.1 - Composition du Comité Central d'Entreprise :	110
6-2.2 – Subventions :	110
TITRE VII	112
HANDIPACTE	112
7-1 - EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES	112
TITRE VIII	113
EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	113
8 - 1 : Augmenter la proportion de femmes dans la catégorie « encadrement »	114
8 - 2 : Donner des possibilités d'évolution aux femmes travaillant dans certains secteurs d'activité où elles sont largement majoritaires	116
8-3 : Donner aux femmes la possibilité de fiabiliser leur emploi actuel	117
8-3.1 Contrats à durée déterminée	117
8-3. 2 Contrat à temps partiel	118
8-4 : Atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	119
8-5 : Actions en faveur de la maternité	120
8-6 : Suivi de l'accord	121
8-7 POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE	121
8-7.1 Congé pour activité solidaire	121
8-7.2 Organisation du travail des aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé	122
8-7.3 Rapprochement du lieu de résidence	122
8-7.4 Rapprochement familial	122
ANNEXES	123

TITRE I

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

1-1 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les membres du personnel de la Société Casino France ont un contrat de travail écrit et individuel.

Ce contrat caractérise les relations professionnelles spécifiques qui les unissent à la société.

Il précise (sans que cette liste soit limitative) :

- la date d'engagement
- l'emploi et la qualification
- le régime horaire
- les conditions de sa rémunération
- les conditions de sa mobilité
- la durée de sa période d'essai

et un certain nombre de dispositions diverses plus spécifiquement liées au poste, aux fonctions et à l'établissement dans lequel elles s'exercent (conditions de travail, vêtements de travail, etc.).

1-1.1 - Politique d'emploi :

La politique d'emploi mise en œuvre dans l'entreprise repose sur quelques principes simples et essentiels :

- une sélection consciencieuse du personnel tant sur le plan des aptitudes professionnelles que sur la capacité à acquérir des compétences nouvelles et à rejoindre une équipe ;
- un accueil privilégié du nouvel arrivant dans son environnement professionnel, afin de favoriser son intégration dans la société et son adaptation à l'emploi considéré ;
- la promotion interne doit être favorisée chaque fois que cela est possible ;

- certaines demandes d'emploi ou de réemploi sont examinées en priorité :
 - celles des membres du personnel travaillant sous contrat à durée déterminée
 - celles des membres du personnel travaillant à temps partiel
 - celles du conjoint ou d'un enfant d'un membre du personnel invalide ou décédé
 - celles des personnes dont le contrat de travail a été rompu par Casino France depuis moins d'un an pour raison économique.

1-1.2 - Essais :

La sélection du personnel faisant l'objet d'une attention toute particulière, la période d'essai est essentiellement destinée à permettre :

- au nouvel embauché, d'apprécier et de se familiariser avec la culture de l'Entreprise et les caractéristiques de ses fonctions et responsabilités ;
- à l'encadrement, de le guider et de l'apprécier dans les premiers mois de son intégration.

1-2 - CLASSIFICATIONS

La méthode de classification appliquée dans l'Entreprise est le fruit des réflexions qui avaient été engagées en 1992 et qui avaient abouti à la classification adoptée dans les accords de février 1993 réduisant le nombre de coefficients et permettant ainsi d'obtenir une excellente lisibilité sur les différents emplois de l'Entreprise.

Par ailleurs, suite à la signature au niveau de la Branche professionnelle de l'accord du 30 mai 1997 repris au titre IV de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001. La classification a été adaptée aux spécificités de l'Entreprise de la façon suivante suite à la signature de l'accord « passerelle » du 13 février 1998 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications et son avenant du 1^{er} décembre 2000 :

1-2.1 - Personnel Employés.Ouvriers

La filière Employés.Ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4.

Une liste des emplois repères est déterminée par Branche afin de permettre une meilleure adaptation des libellés des emplois à l'activité.

Les partenaires sociaux ont constaté que certaines fonctions ou nouveaux métiers pratiqués dans l'Entreprise ne figurent pas actuellement dans les emplois repères, notamment :

- Réceptionnaire
- Hôtesse d'accueil
- Cellule prix
- Service coffre
- Pool comptable
- Service carte Cofinoga
- R.C.G.U.
- Etc.

Ils ont par ailleurs constaté qu'il existe déjà à travers la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 une méthodologie qui devrait permettre de classer ces fonctions et ces nouveaux métiers dans les niveaux déjà existants.

Pour ce faire, ils ont décidé de mettre en place une commission paritaire de travail qui étudiera les nouveaux métiers et les classera dans les fonctions repères existantes.

Cette commission sera composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative
- De six représentants de la Direction.

Elle se réunira chaque fois que nécessaire

Période d'accueil dans la fonction

La période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction dite "période d'accueil dans la fonction" prévue à l'article 4-5 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 est réactualisée de la façon suivante :

Niveau 1	3 mois au lieu de 6 mois
Niveau 2	6 mois - inchangé
Niveau 3	12 mois - inchangé
Niveau 4	18 mois au lieu de 24 mois.

A compter du 1^{er} juin 2003, le passage à l'échelon supérieur après la période d'accueil telle que définie ci-dessus devient automatique.

En cas d'absentéisme durant la période d'accueil, celle-ci sera prolongée de la durée de cet absentéisme.

Il est précisé que cet automatisme de changement d'échelon pourra éventuellement être supprimé si par un acte managérial il était décidé de réduire la période d'accueil.

En cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié.

Les employés.ouvriers de niveaux 3 ou 4 qui seraient amenés à suppléer leur manager se verront appliquer les dispositions prévues par l'article 4.4.3 de la CCN pour les remplacements provisoires, à savoir :

« Les salariés qui se voient confier pendant au moins quatre semaines consécutives la responsabilité d'une fonction correspondant, à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. »

1-2.2 - Personnel d'encadrement :

Agent de maîtrise

La filière Agent de Maîtrise comprend les niveaux 5 et 6.

Passage du niveau 5 au niveau 6 « Agent de maîtrise confirmé »

Pour être assimilé « confirmés », les agents de maîtrise devront :

- Soit parfaitement maîtriser leur fonction
- Soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif partagé ».

Cadre

La classification FCD prévoit trois niveaux :

Niveau 7

Les fonctions du niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8

Les fonctions du niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9

Les fonctions de responsabilité majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'Entreprise.

Les partenaires conviennent :

- D'intégrer les Cadres Supérieurs qui correspondent à la définition de fonction du niveau 9 dans un niveau supplémentaire dénommé "hors classification" (la définition de ce niveau étant celle du niveau 9 de la convention collective nationale)
- De redéfinir un nouveau contenu au niveau 9, les niveaux 7 et 8 demeurant inchangés.

Définition du niveau 9

La fonction du niveau 9 exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs, ainsi qu'une compétence importante sur le plan administratif, commercial, technique et également sur le plan de la gestion.

En conséquence, l'ensemble de la population Cadre de la Société Distribution Casino France sera classée dans le respect du contenu des niveaux 7 à 9 permettant ainsi de gérer au plus près des données et des métiers propres à l'Entreprise. En outre, les partenaires qui considèrent que le métier de base de l'entreprise est celui de Directeur de magasin, repositionnent les emplois repères de Directeur de la manière suivante :

- Directeur de Supermarché niveau 7 et niveau 8
- Directeur d'Hypermarché niveau 8 et niveau 9.

Supermarchés

Mise en place de la fonction « manager confirmé niveau 7 » pour être manager en position de directeur adjoint.

Promotions

NAO 2012 : En cas de promotion, la Direction s'engage à accompagner chaque changement de niveau d'une augmentation de salaire de minimum 2,5%.

1-2.3 – Vendeurs Multimédia et/ou Maison :

Fonctions repères

La classification de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire comprend deux définitions de vendeurs :

Niveau 2 – Vendeur/Vendeuse

Niveau 3 – Vendeur/Vendeuse Technique

Une définition de l'emploi « vendeur » existe dans la CCN de l'audiovisuel et est reprise dans l'accord Serca. Cette définition complétée par les critères classant prévus dans la CCN de l'audiovisuel :

- la complexité de l'action,
- l'autonomie, l'initiative, la responsabilité,
- la formation, l'expérience, la compétence.

était valable pour les quatre niveaux qui étaient utilisés à Serca :

- Niveau I2 Vendeur débutant
- Niveau I3 Vendeur confirmé
- Niveau II2 Vendeur très confirmé
- Niveau II3 Vendeur très qualifié.

Aussi, les partenaires sociaux ont décidé, de créer une classification spécifique « Vendeur Multimédia et/ou Maison » avec cinq niveaux :

- 2 V1 Vendeur Multimédia et/ou Maison débutant
- 2V2 Vendeur Multimédia et/ou Maison confirmé
- 3V1 Vendeur Multimédia et/ou Maison très confirmé
- 3V2 Vendeur Multimédia et/ou Maison très qualifié
- 4V1 Premier Vendeur

Ils conviennent également de maintenir la définition de l'emploi « vendeur » de la fiche emploi repère n° 1 qui était en vigueur à Serca et qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 au sein de Distribution Casino France pour les cinq niveaux vendeurs Multimédia et/ou Maison.

Cette classification est complétée par les critères classant qui étaient en vigueur au sein de la CCN de l'audiovisuel et qui sont conservés, à savoir :

- la complexité de l'action,
- l'autonomie, l'initiative, la responsabilité,
- la formation, l'expérience, la compétence.

Viendront se rajouter à ce tableau « classifications », des minimums garantis dont le montant au jour de la signature de l'accord passerelle figure dans l'annexe 2.

Du fait de l'instauration de ce minimum garanti conventionnel spécifique « vendeurs Multimédia et/ou Maison », les partenaires sociaux conviennent qu'il sera nécessaire de l'examiner de manière spécifique chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Période d'accueil

Les partenaires sociaux sont convenus de maintenir les dispositions qui étaient en vigueur à Serca, à savoir :

- Pour les vendeurs débutants Multimédia et/ou Maison, passage au bout d'un an de pratique continue, du niveau vendeur débutant Multimédia et/ou Maison au niveau vendeur confirmé.
- Lorsque l'embauche n'est pas réalisée au niveau « vendeur débutant Multimédia et/ou Maison », la situation est examinée à l'issue d'une période de 9 mois.

1-3 - LA REMUNERATION

1-3.1 - Les rémunérations des membres du personnel répondent à une double préoccupation :

- celle de rémunérer à sa juste valeur l'activité professionnelle individuelle de chaque collaborateur ;
- celle de rémunérer la contribution apportée par chacun à la communauté de travail, aux niveaux de l'établissement et du Groupe.

La rémunération se compose de plusieurs éléments :

1-3.1.1. Le salaire mensuel individuel garanti

Il est défini à l'aide du système de classification de l'Entreprise et, selon des grilles de salaires minima spécifiques à la Société supérieures aux grilles de salaires minima FCD.

Il tient compte des fonctions exercées et du niveau de responsabilité.

A cette somme, il faut ajouter un montant variable, à titre individuel, qui rétribue, entre autres, le professionnalisme, l'expérience et la contribution personnelle.

La progression de ce salaire individuel garanti s'effectue par des augmentations individuelles et/ou générales.

NAO 2012 : Revalorisation des salaires des agents de maîtrise :

D'ici le 31 Décembre 2013, un plan de revalorisation des salariés des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté en date du 1er Avril 2012, de la façon suivante :

Niveau 5 : revalorisation de salaire à 2000€ minimum

Niveau 6 : revalorisation à 2100€ minimum

1-3.1.2. La gratification annuelle (communément appelée 13^e mois)

PRINCIPE

Toute personne qui justifie d'une ancienneté calendaire de 6 mois bénéficie d'une somme équivalant à 1/12^e de la rémunération correspondant au temps de travail effectué entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Toutefois, et lorsque le mode de calcul lui est plus favorable sur une année complète, le salarié qui a été absent en cours d'année pour maladie (dans la limite de 30 jours calendaires), peut bénéficier d'une gratification annuelle qui est égale à 1/12^e de la somme des salaires forfaitaires mensuels de l'année considérée.

Elle est versée en principe, au cours de la semaine précédant la semaine de Noël, toutefois exceptionnellement les personnes qui le désirent pourront obtenir un acompte entre le 1^{er} juin et le 30 novembre, à valoir sur les droits déjà acquis au titre de cette gratification et ce s'ils justifient des mêmes conditions d'ancienneté à la date de cette demande.

Elle ne fait pas partie de la rémunération totale pour le calcul des congés payés et n'est pas due en cas de faute lourde sauf pour le personnel bénéficiant expressément de ce mode de calcul en vertu de l'accord passerelle du 26/02/1993.

MODE DE CALCUL

□ Pour l'encadrement :

Le calcul est fait sur la rémunération du mois de novembre, au prorata du temps de travail de la période considérée.

Il n'est fait aucun abattement pour les absences inférieures ou égales à 180 jours calendaires, au-delà de ce seuil, l'abattement sera de 1/365^e par jour.

□ Pour le personnel employé.ouvrier :

Éléments de rémunération entrant dans le calcul de la gratification annuelle des employés et ouvriers :

- Sont intégrés dans l'assiette de calcul :
 - rémunération brute du temps de travail
 - congés payés
 - absences pour cause :
 - d'accident du travail, maladie professionnelle (dans la limite ininterrompue d'un an)
 - de congé légal de maternité
 - de congé légal de paternité
 - de congé légal d'adoption
 - d'exercice du mandat syndical
 - compléments de salaire versés par l'entreprise au titre des absences pour maladie et accident de trajet.
- Ne sont pas intégrées dans l'assiette de calcul :
 - primes et indemnités correspondant à des remboursements de frais

- indemnités versées par la Sécurité Sociale et organismes de prévoyance.

PRIME ANNUELLE DES VENDEURS MULTIMEDIA ET/OU MAISON

Ces salariés ne bénéficiaient pas d'une prime annuelle, celle-ci n'étant prévue ni dans la CCN de l'Audiovisuel, ni dans les accords Serca.

Les partenaires sociaux, conscients du système spécifique de rétribution des vendeurs fondé sur le système de la rémunération variable, décident de faire bénéficier les vendeurs Multimédia et/ou Maison d'une prime annuelle intitulée « Prime annuelle vendeurs Multimédia et/ou Maison ».

Les modalités d'attribution de cette prime annuelle seront identiques aux modalités prévues pour la gratification annuelle définie à l'annexe 5 de l'accord d'Entreprise Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord de substitution Distribution Casino France du 1^{er} août 2001, à l'exception de l'assiette de calcul.

Compte tenu du caractère variable de la rétribution des vendeurs, les partenaires sociaux ont décidé que l'assiette de la « prime annuelle vendeurs Multimédia et/ou Maison » serait calculée sur la base du minimum garanti du régime horaire contractuel correspondant à la classification, au prorata du temps de présence. Pour les vendeurs Multimédia et/ou Maison, il est convenu que le salaire forfaitaire correspond au minimum garanti.

Pour le cas particulier des salariés à temps partiel qui auraient vu modifier temporairement leur régime horaire dans le courant de l'exercice, l'assiette de calcul de la prime annuelle serait égale à la moyenne des minimums garantis de la période considérée.

En cas d'absence sur la période (hors congés annuels, absences pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an, de maladie de moins d'un mois, de maternité (16 semaines, éventuellement allongées), de congés d'adoption (10 semaines, éventuellement allongées), de congé de paternité, d'exercice du mandat syndical, de formation professionnelle), cette prime sera calculée au prorata du temps de présence effective.

1-3.1.3. Les autres éléments :

- un intéressement
- une participation

Les accords spécifiques d'intéressement et de participation s'ajoutent à la présente convention.

D'autres éléments spécifiques (bonus, mobilité, etc...) peuvent être attribués selon des règles correspondant à certaines situations ou responsabilités. Ces éléments très spécifiques et éventuellement conjoncturels ne peuvent être régis dans le cadre de cet accord.

Les règles d'attribution des différentes primes et bonus seront communiquées à l'ensemble des directeurs d'établissement et de service qui auront la responsabilité de les porter à la connaissance des membres de l'encadrement concernés.

1-3.1.4 Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs Multimédia et/ou Maison)

Un dispositif de rémunération variable avait été mis en place à titre expérimental pour l'année 2008, pour les employés et ouvriers des magasins. Il a été reconduit en 2009, 2010, 2011 et 2012.

A partir du mois de mai 2012, cette prime sera versée au choix du salarié :

- Soit chaque mois : versement de la prime correspondant au mois N sur la fiche de paie du mois N+1
- Soit de façon annuelle en mai : versement de la prime correspondant à la période du 1er mai 2012 au 30 avril 2013 sur la fiche de paie du mois de mai 2013.

Les salariés seront informés chaque mois de la prime qui leur est acquise. Les salariés seront questionnés lors du calcul de la prime du mois de mai 2012 sur ce sujet.

1-3.2 - Les compléments de la rémunération :

Les partenaires sociaux ont souhaité, par divers accords, dépasser le cadre des obligations légales afin d'assurer, à tous les membres du personnel, une protection sociale complémentaire efficace.

Ces compléments sont constitués par des systèmes de protection, prévoyance, financés par l'Entreprise et par les intéressés.

Compte tenu de l'importance de ces thèmes, ils sont détaillés dans les chapitres qui suivent.

1-3.3 - La carte salarié casino (Mastercard) :

Les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée, peuvent bénéficier gratuitement de la carte salarié casino (Mastercard), après plus de 3 mois de présence continue.

Cette carte leur permet de bénéficier :

- d'une ristourne de 25 % sur le prix de leurs repas pris dans les cafétérias du Groupe Casino, dans la limite d'une ristourne maximale de 76,22 € par mois ;
- d'une réduction de 7,5 % sur les produits Casino + une réduction de 5 % sur les achats réalisés dans les magasins intégrés portant l'une des enseignes suivantes : Géant, Casino, Petit Casino ;
- d'une réduction de 10 % sur les achats réalisés dans les magasins Imagica ;
- des « S'Miles" à chacun des achats permettant l'obtention de cadeaux ;
- de l'option de débit différé gratuite.

NAO 2012 : A compter du 1er avril 2012, le conjoint d'un salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une carte conjoint gratuite.

Les salariés bénéficieront en 2012 de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

du 1er juin au 31 juillet (préparation vacances d'été),
 du 1er août au 30 septembre (rentrée des classes),
 du 1er au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

NAO 2012 : Restauration

L'amplitude d'ouverture des magasins nécessite de planifier des horaires sur les plages 12 h / 14 h et 18 h 30 / 20 h 30.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce que tout salarié de magasin bénéficie :

S'il existe une cafétéria sur le site, d'une réduction de 25 %

S'il n'existe pas de cafétéria sur le site, d'un remboursement d'un forfait repas sur justificatif de 2,60 € en province, de 3 € sur Paris pour les salariés dont l'horaire prévoit leur présence au travail au cours de la totalité d'une des deux plages horaires suivantes : 12 h / 14 h et /ou 18 h 30 / 20 h 30.

1-3.4 – Taux horaire moyen et salaire de référence mensuel des vendeurs Multimédia et/ou Maison

1-3.4.1 – Taux horaire moyen

Le taux horaire moyen des douze derniers mois est calculé de la façon suivante :

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{Partie collective} + \text{bonus de vente} + \text{prime accord passerelle} + \text{éventuelle complément minimum garanti}}{\text{Heures travaillées à la vente}}$$

Entrent également dans le calcul du taux horaire les majorations heures de nuit à la vente et les majorations des dimanches et jours fériés travaillés.

1-3.4.2 – Salaire de référence mensuel

La rémunération des Vendeurs Multimédia et/ou Maison se compose :

- d'une partie collective,
- complétée par une partie individuelle,
- laquelle peut être majorée.

Partie collective

La partie collective de la rémunération des vendeurs Multimédia et/ou Maison est calculée en fonction de la réalisation des objectifs mensuels de chiffre d'affaires et de marge pour les secteurs de la Maison et/ou du Multimédia.

Les objectifs mensuels sont communiqués aux vendeurs lors d'une réunion d'équipe qui se tient au plus tard, le dernier jour du mois précédent pour le mois suivant. Ils pourront ensuite être également consultés à tout moment par le vendeur dans l'intranet Multimédia.

Selon le niveau de réalisation des objectifs collectifs ainsi fixés, les vendeurs se voient attribuer une rémunération dont le montant varie en fonction de leur niveau de classification.

Partie individuelle

La partie collective visée ci-dessus est complétée par une partie individuelle assise sur des critères quantitatifs : les ventes réalisées par le vendeur.

Le vendeur Multimédia et/ou Maison perçoit une commission forfaitaire sur chaque article ou service vendu par ses soins -que ce soit ou non dans son secteur d'appartenance- faisant l'objet d'un commissionnement.

La liste des produits et services commissionnés ainsi que le taux sont fixés chaque mois, par le Responsable de la force de vente national, selon les deux indicateurs suivants :

- Le plan de vente, défini au niveau national et susceptible d'ajustement chaque mois en fonction, d'une part de la stratégie commerciale pour les secteurs Maison et Multimédia et d'autre part, de la rentabilité des articles et de l'état des stocks ;
- La stratégie commerciale locale, propre à chaque magasin.

Ces informations sont communiquées aux vendeurs lors d'une réunion d'équipe qui se tient au plus tard le dernier jour du mois précédent pour le mois suivant. Elles pourront également être consultées par le vendeur à tout moment, sur ordinateur, dans la rubrique Force de Vente du disque dur du magasin.

Majoration de la partie individuelle (Bonus de vente)

Les vendeurs bénéficient d'une majoration de la partie individuelle de leur rémunération, appelée bonus de vente, selon les modalités suivantes :

Dès le 1er € de vente, le vendeur perçoit 15% du montant total de la partie individuelle de sa rémunération correspondant au critère quantitatif ;

La prime est payée trimestriellement.

Le bonus de vente se substituera intégralement à la prime de performance dont bénéficient actuellement certains vendeurs.

Dans l'hypothèse où le montant total de la rémunération mensuelle du vendeur, obtenu en additionnant la partie collective et la partie individuelle serait inférieur au salaire minimum conventionnel applicable, celui-ci serait garanti et versé au salarié.

1-3.5 – Spécificité des heures « hors vente » pour les vendeurs Multimédia et/ou Maison

Les heures « hors vente » spécifiques au métier de vendeur Multimédia et/ou Maison concernent :

- certaines activités pendant lesquelles le vendeur n'est pas en acte de vente : inventaire, formation, délégation, implantation de rayon hors horaires d'ouverture du magasin
- et participation à une action hors acte de vente pendant les heures d'ouverture du magasin si la durée d'intervention du vendeur est supérieure à 1 h.

Compte tenu que la notion d'heures « hors vente » n'existe ni dans la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire, ni dans les accords Distribution Casino France, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un paragraphe spécifique « vendeurs Multimédia et/ou Maison » dans le titre I – D – La

Rémunération de l'accord Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord de substitution Distribution Casino France du 1^{er} août 2001.

Les heures « hors vente » sont rémunérées sur la base du taux horaire moyen des douze derniers mois.

Elles ne proratent pas le minimum garanti quand elles sont réalisées au-delà de la base horaire du contrat hebdomadaire.

Elles proratent le minimum garanti quand elles sont comprises dans la base horaire du contrat hebdomadaire.

Compte tenu de la spécificité des vendeurs Multimédia et/ou Maison, les heures correspondant à la journée de solidarité seront imputées sur des heures hors vente telles que définies ci-dessus.

1-3.6 – Rémunération variable encadrement

Hypermarchés/supermarchés

Les objectifs mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles. Exemple : pour les hypermarchés :

- Manager PGC/FI, manager de secteur, manager Flux et Prix
- Responsable de rayon, Responsable e-commerce et point retrait C Discount, Responsable Caisses et Arrêté Caisses.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du salarié sera réalisée en deux temps :

- Sur la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente
- Sur la deuxième partie correspondant à sa nouvelle fonction.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien, qu'il soit annuel ou en cours d'année.

La rémunération est due, le cas échéant, sur la paie du mois d'avril.

Proximité

Pour les managers commerciaux des réseaux intégrés et franchisés Proximité, les règles de la prime trimestrielle seront précisées de manière claire et remises à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du salarié sera réalisée en deux temps :

- Sur la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente
- Sur la deuxième partie correspondant à sa nouvelle fonction.

1-3.7 – Déplacement professionnel

Il sera remboursé à tout salarié en déplacements professionnels en France métropolitaine ou en Corse comprenant un week-end, un trajet aller et retour pour se rendre à son domicile, sur la base des modalités prévues dans la politique des voyages Groupe.

1-3.8 – Médaille du travail

NAO 2012

Il a été décidé de porter la prime attribuée lors de la remise des médaille du travail de 18 € à 21€ par année de présence au sein de l'entreprise, à compter du 1^{er} avril 2011, et ceci afin notamment de valoriser l'expérience acquise au sein de l'Entreprise.

1-4 - RETRAITE

1-4.1 - Retraite Sécurité Sociale :

1-4.1.1 Départ à la retraite

A partir de l'âge de 60 ans, tout membre du personnel peut quitter volontairement la société en faisant valoir ses droits à la retraite. Il informera son employeur de son départ, par lettre recommandée, en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

Toutefois, il est rappelé que pour bénéficier d'une retraite complète de la Sécurité Sociale, il faut répondre aux conditions légales en vigueur.

1-4.1.2 Mise à la retraite

Sous réserve que l'intéressé remplisse les conditions légales pour bénéficier d'une retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'un membre du personnel en respectant la période de préavis prévue par son contrat de travail.

1-4.1.3. Allocation de départ

A la date de leur départ effectif, par départ volontaire ou mise à la retraite, les membres du personnel reçoivent une allocation calculée comme suit.

□ *Employés et ouvriers*

- plus de 10 ans et moins de 13 ans d'ancienneté :
2 mois et demi du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale
- plus de 13 ans et moins de 16 ans d'ancienneté :
3 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale
- plus de 16 ans et moins de 20 ans d'ancienneté :
4 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale
- plus de 20 ans d'ancienneté :
5 mois du salaire de référence mensuel au moment du départ, limité au plafond de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

Cas particulier des vendeurs Multimédia et/ou Maison
Allocation de départ à la retraite et indemnité de rupture du contrat de travail

Les partenaires sociaux conviennent que le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite sera égal au salaire de référence mensuel défini au paragraphe 1-3.4, plus 1/12^e de la prime annuelle.

□ Encadrement

10 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire de référence mensuel.

Après 10 ans d'ancienneté : en sus des 2 mois et demi de salaire de référence mensuel, 2/10^e de mois par année de présence supplémentaire avec un plafond de 5 mois (agents de maîtrise) ou 6 mois (cadres) de salaire de référence mensuel pour le montant total de l'allocation de départ en retraite.

□ Dispositions communes

En cas de départ au-delà de 60 ans, les années de présence ne donnent plus lieu à augmentation de l'allocation de départ.

Le temps de présence dans l'entreprise comprendra éventuellement le temps d'activité dans les sociétés du Groupe, ainsi que le temps d'activité comme gérant mandataire, sauf si ce dernier a perçu la prime pour service rendu, celle-ci venant alors en déduction de l'allocation de départ en retraite.

En cas de mise à la retraite par suite d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale, l'intéressé bénéficie des allocations ci-dessus décrites, à raison de 50 % de leur montant.

1-4.2 - Retraite complémentaire :

Afin de compléter les prestations assurées par le régime de retraite de la Sécurité Sociale, l'ensemble du personnel bénéficie d'une retraite complémentaire améliorée, et ce, dès le premier jour de travail.

Le taux de cotisation est à la charge pour partie de l'entreprise et pour partie des membres du personnel.

1-4.2.1. Caisses d'affiliation et taux de cotisation

□ Affiliation de l'ensemble du personnel à l'AG2R

L'ensemble du personnel est affilié à l'AG2R dès le 1^{er} jour de travail.

Le taux de cotisation (hors majoration du taux d'appel) est de 6 % pour les employés et de 8 % pour les agents de maîtrise et les cadres (limité au plafond de la Sécurité Sociale pour ces derniers).

Il est à la charge pour partie de l'entreprise et pour partie des membres du personnel.

□ Affiliation des cadres au Groupe Mornay

Les cadres dont le niveau est égal ou supérieur à 7 sont affiliés à la caisse de retraite au Groupe Mornay pour la part du salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Leur taux de cotisation (hors majoration du taux d'appel) est de 16 % réparti entre la société et les intéressés, pour leur part de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et le plafond de la caisse de retraite des cadres.

1-4.2.2. Taux de répartition

□ Le taux de cotisation à l'AG2R se répartit à ce jour de la façon suivante :

- pour les employés :
part patronale : 60 %
part salariale : 40 %

- pour les agents de maîtrise et les cadres :
52,76 % à la charge de la Société
47,24 % à la charge du salarié

□ Le taux de cotisation des cadres au Groupe Mornay se répartit à ce jour comme suit :

- 62,50 % à la charge de la Société
- 37,50 % à la charge du cadre.

1-5 - COUVERTURE DES RISQUES SANTE

1-5.1 - Protection en cas de maladie ou accident de trajet

1-5.1.1 - Délai de prévenance et justificatif

Les absences provoquées par maladie ou accident doivent être :

- notifiées sous 48 heures à la Direction
- et justifiées au-delà de 4 jours suivant l'arrêt par un certificat médical, ou à défaut, par la présentation de la feuille de maladie remplie par le médecin.

1-5.1.2 - Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU COMPLEMENT DE SALAIRE

Après un an d'ancienneté pour maladie, ou sans condition d'ancienneté pour les accidents de travail et de trajet, en cas d'arrêt de travail, l'entreprise procède au versement d'une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale.

L'indemnité complémentaire indiquée ci-dessus n'est pas versée en cas de maladie pendant un délai de carence de 2 jours calculé à partir du premier jour d'arrêt de travail.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation (quelle qu'en soit la durée) ni en cas d'accident du travail.

Dans le cas où l'absence entraîne un arrêt de travail de plus de 23 jours, le délai de carence n'est pas appliqué et un redressement de la retenue éventuellement faite au départ de la maladie est effectué.

En cas de pointage d'une absence autorisée sans reprise de travail, entre deux périodes d'absence maladie ou accident, il n'est pas appliqué un nouveau délai de carence.

L'indemnité complémentaire est versée à condition que l'absence maladie ou accident de travail et trajet soit régulièrement prise en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maladie ou accident à l'exclusion des périodes pour cure thermique pour le personnel "Employé.Ouvrier".

Si la responsabilité d'un tiers est à l'origine de l'arrêt de travail, les indemnités complémentaires aux prestations de la Sécurité Sociale, versées par l'entreprise, ne le seront qu'à titre d'avance et devront lui être remboursées en priorité par le bénéficiaire, dès paiement par le tiers responsable ou sa compagnie d'assurances. Il devra donc être fait état dans le montant de la réclamation de la perte totale de salaire.

Pour le personnel à contrat à durée déterminée, le versement de l'indemnité complémentaire cesse à la date de fin de contrat.

Pour tout malade ou accidenté dont la durée d'absence ininterrompue a atteint les durées limites d'indemnisation prévues ci-dessus, une période de 6 mois doit s'écouler après la reprise effective du travail avant la réouverture de ses droits.

CALCUL DU COMPLEMENT DE SALAIRE

Le calcul du complément de salaire (à l'exclusion des jours de carence) est effectué de manière à assurer aux salariés le maintien total de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels s'ils avaient travaillé.

Le complément de salaire est calculé sur la base :

- de la rémunération effective des trois derniers mois (hors primes exceptionnelles et gratifications) précédant l'événement limité au plafond de la Sécurité Sociale pour les employés et ouvriers ;
- et sans tenir compte des indemnités qui auraient pu être versées au titre de frais pour les cadres et agents de maîtrise.

L'indemnité complémentaire, qui est versée pour toutes les journées complètes d'absence l'est dans les conditions ci-après :

□ Pour les employés et les agents de maîtrise :

- entre 1 et 10 ans d'ancienneté : pendant 180 jours calendaires,
- entre 10 et 25 ans d'ancienneté : pendant 360 jours calendaires,
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : pendant 540 jours calendaires.

□ Pour les cadres :

- après une année d'ancienneté : pendant 540 jours calendaires.

1-5.1.3 - Délai de protection

En cas d'absence pour maladie ou accident du trajet, les membres du personnel bénéficient d'une garantie du maintien de leur contrat de travail pendant un délai de "protection" ainsi établi :

□ Pour les employés :

- la durée du délai de protection en cas de maladie est ainsi fixée :
 - entre 6 mois et 1 an d'ancienneté : 4 mois
 - au-delà de 1 an d'ancienneté : durée du complément de salaire majoré de 1 mois.
- la durée du délai de protection en cas d'accident de trajet est de 2 ans.

□ Pour les agents de maîtrise et les cadres :

La durée du délai de protection en cas d'accident de trajet ou de maladie est de 2 ans.

1-5.2 - Compléments soins médicaux

Le système de couverture des risques santé propre à l'entreprise prévoit trois niveaux de prestations et deux types d'adhérents :

1-5.2.1 - Trois niveaux de prestations

Le régime Frais de Santé du Groupe Casino fait l'objet de l'avenant du 5 mai 2008 repris en annexe 7.

1-5.3 - Prévoyance

1-5.3.1 - Incapacité de travail, longue maladie, invalidité

VERSEMENT D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

En cas d'incapacité résultant d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie, les salariés reçoivent à partir du délai ci-après une indemnité d'invalidité complémentaire aux indemnités versées par la Sécurité Sociale (et de toute autre indemnité éventuelle pour les agents de maîtrise et cadres).

Ce délai est fixé à :

□ Pour les employés-ouvriers et agents de maîtrise :

- 180 jours pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 1 et 10 ans,
- 360 jours pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 10 ans et 25 ans,
- 540 jours pour ceux ayant une ancienneté supérieure à 25 ans.

□ Pour les cadres :

- à partir du 541^e jour d'arrêt de travail.

MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

□ Pour les employés :

En cas de maladie, l'indemnité d'invalidité vient s'ajouter aux prestations d'assurance maladie versées par la Sécurité Sociale.

Son montant est égal à 25 % du salaire brut mensuel forfaitaire, limité au plafond de la Sécurité Sociale, qui était celui de l'intéressé à la date de son arrêt de travail (27,50 % pour les maladies survenant à compter du 1^{er} avril 2008).

Pour le personnel à temps partiel, cette indemnité est égale à 25 % du salaire brut moyen des 6 derniers mois, calculé sur la base du salaire forfaitaire augmenté des heures complémentaires.

Cette indemnité est maintenue dans le cas où l'intéressé est classé en invalidité première catégorie sans reprise de travail assortie d'un certificat d'incapacité établi par le médecin du travail, deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale et cela jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à la date de la mise sous le régime de l'incapacité. Elle est suspendue si la Sécurité Sociale suspend le versement de ses indemnités ou pensions.

Le montant de l'indemnité complémentaire versée au salarié victime d'un accident du travail ou de trajet est égal au montant de l'indemnité calculée en cas de maladie, diminué de l'excédent de la prestation versée par la Sécurité Sociale au titre des accidents du travail ou de trajet sur la prestation accordée par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt pour maladie.

Lorsqu'un salarié, victime d'un accident du travail ou de trajet perçoit à ce titre une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'incapacité au moins égale à 66 %, il aura droit à un complément de rente égal à la différence entre :

- d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité 2^e catégorie Sécurité Sociale qui aurait été accordée en cas d'arrêt de travail pour maladie et l'indemnité "invalidité" calculée comme ci-dessus,
- d'autre part, le cumul du montant de la rente "Accidents du travail ou de trajet" versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération perçue en cas d'activité partielle.

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou de trajet perçoit, à ce titre, une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'incapacité compris entre 50 % et 66 %, sa situation sera examinée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les invalides première catégorie, à savoir : en cas de non reprise du travail, sur production d'un certificat du médecin du travail attestant l'état d'incapacité du salarié, le complément de rente complémentaire invalidité calculé dans les mêmes conditions que pour les victimes d'accident du travail ou de trajet percevant une rente Sécurité Sociale calculée en fonction d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, sera servi à la date de reconnaissance de l'incapacité.

Dans le cas où le contrat de travail de l'intéressé est rompu à l'échéance du délai de protection en cas de maladie ou d'accident, ces indemnités sont versées directement à l'intéressé par l'organisme de prévoyance et revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année conformément aux conditions du contrat passé avec cet organisme.

□ Pour les agents de maîtrise et les cadres :

En cas d'incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie, les agents de maîtrise et les cadres reçoivent une indemnité égale à 80 % de leur traitement de base au moment de la prise en charge par l'organisme de prévoyance, déduction faite des indemnités versées par la Sécurité Sociale et de toute autre indemnité éventuelle.

Le traitement de base est égal à la rémunération forfaitaire mensuelle due au cours du mois civil où débute l'indemnisation par l'organisme de prévoyance, augmentée du 1/12^e de la gratification actualisée.

Cette indemnité est calculée en fonction des données en vigueur au jour de la prise en charge par l'organisme de prévoyance. Par la suite, cette indemnité est revalorisée dans les mêmes conditions que le point de retraite AGIRC. Cette indemnité est versée sur présentation des justificatifs de la Sécurité Sociale.

Pour les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés et cadres qui ont commencé à bénéficier d'une indemnisation, toute reprise de travail d'une durée inférieure à 6 mois n'entraîne qu'une suspension de cette indemnité.

Ce versement cesse soit :

- en cas de décès (à la fin du mois précédant le décès),
- au 60^e anniversaire,
- lorsque la personne n'est plus indemnisée par la Sécurité Sociale.

1-5.3.2 - Rente éducation orphelin

En cas de décès du salarié, une allocation est versée dans les conditions ci-après :

BENEFICIAIRES

- **décès d'un employé ou d'un ouvrier : ses enfants à la condition qu'au jour du décès ils aient moins de 26 ans et justifient :**
 - de revenus annuels, y compris pension alimentaire, inférieurs à 3 811,23 €,
 - de la poursuite d'études, d'un contrat d'apprentissage, ou de l'inscription aux ASSEDIC et ce, jusqu'à l'âge de 26 ans,
 - d'être effectivement à charge du salarié au jour du décès.

- **décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre : ses enfants à charge au sens fiscal au jour du décès.**

MONTANT DE LA RENTE

Une rente annuelle égale à 15 % du salaire de base est versée trimestriellement (trimestre échu) quel que soit l'âge de l'enfant.

1-5.3.3 - Rente de conjoint survivant - Pension complète de réversion

En cas de décès du salarié, une rente annuelle est versée au conjoint survivant.

BENEFICIAIRES

- **décès d'un employé ou ouvrier : l'époux survivant ou le concubin notoire**

Le concubinage doit avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins cinq ans jusqu'au jour du décès. Le concubin doit apporter la preuve et justifier que ni lui, ni le salarié décédé, n'étaient mariés par ailleurs.

Le versement de la rente cesse au moment de l'ouverture des droits de réversion et, au plus tard, au jour du soixantième anniversaire du bénéficiaire.

- **décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre :**

Les veuves ou veufs des agents de maîtrise ou cadres décédés en cours de carrière, sans aucune condition d'âge, ni d'ancienneté.

MONTANT

- **Décès d'un employé ou d'un ouvrier : rente de conjoint survivant**

Une rente annuelle fixée à 10 % du salaire de base est versée trimestriellement et d'avance à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié.

Si toutefois, les pièces justificatives nécessaires étaient déposées en tout ou partie plus d'un an après le jour du décès, la rente prendrait effet au premier jour du mois civil suivant le dépôt de la dernière pièce.

- **Décès d'un agent de maîtrise : pension complète de réversion**

Le conjoint survivant d'un agent de maîtrise touchera une pension de réversion se décomposant en deux parties :

1. Une rente viagère immédiate égale à 0,85 % du traitement brut des 12 mois précédant le mois du décès, y compris gratification du conjoint décédé multiplié par le nombre d'années entières restant à courir entre la date du décès et celle des 65 ans dont le versement s'effectue en 4 fois à chaque trimestre échu ; cette rente est supprimée en cas de remariage.
2. Une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que l'AG2R allouera à partir de 55 ans dans le cas où le conjoint survivant n'a pas deux enfants mineurs au moment du décès. Cette rente supplémentaire est supprimée lorsque la veuve ou le veuf peut faire valoir ses droits à retraite complémentaire ou en cas de remariage.

Pour les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés célibataires, veufs ou divorcés, la pension de réversion sera remplacée par le versement aux ayants droit d'un capital décès égal à une année de rémunération.

Le rente viagère et la "pension de relais" sont revalorisées chaque année en fonction de l'évolution du point AGIRC.

- **Décès d'un cadre : pension complète de réversion**

Le conjoint survivant d'un cadre touchera une pension de réversion se décomposant en deux parties :

1. Une rente viagère immédiate égale à 60 % de la moyenne des points acquis au cours des deux dernières années de pleine activité multipliée par le nombre d'années entières restant à courir entre la date du décès et celle des 65 ans. Le versement s'effectue en 4 fois à chaque trimestre échu. Cette rente est supprimée en cas de remariage.
2. Une rente supplémentaire payée à la fin de chaque trimestre, dite "pension de relais" égale à la pension de réversion que la CALVIS allouera à partir de 60 ans dans le cas où le conjoint survivant n'a pas deux enfants mineurs au moment du décès. Cette rente supplémentaire est supprimée lorsque la veuve ou le veuf peut faire valoir ses droits à retraite complémentaire ou en cas de remariage.

1-5.3.4 - Capital décès

En cas de décès d'un employé, ouvrier, agent de maîtrise ou cadre de l'entreprise, un capital précisé ci-après est versé au bénéficiaire désigné ou aux ayants droit du salarié décédé.

EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE

Ce capital est fixé en fonction du traitement perçu par l'intéressé pendant les quatre trimestres civils précédant celui au cours duquel a lieu le décès.

Il est précisé que, dans le texte ci-après, les dispositions concernant les personnes mariées s'appliquent aux personnes vivant en situation de concubinage notoire sous réserve que cette situation ait été préalablement signifiée à l'organisme de prévoyance par les intéressés. Le concubin notoire est alors assimilé à un conjoint.

a/. Cas de décès par maladie

Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	100 %
Marié sans enfant à charge	150 %
Célibataire, veuf, divorcé ou marié avec un enfant fiscalement à charge ...	185 %
Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire	35 %

b/. Cas de décès par accident

Les capitaux prévus en cas de décès par maladie sont majorés de 50 % pour les employés et de 100 % pour les agents de maîtrise.

c/. Garantie "double effet" (décès du conjoint)

Si le conjoint vient à décéder avant l'âge de 60 ans et après l'assuré et s'il existe alors un ou plusieurs enfants fiscalement à charge (au sens de la Sécurité Sociale) du chef de l'assuré décédé, il sera versé un capital égal à celui versé lors du décès de l'assuré.

d/. Garantie invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue, ayant entraîné la reconnaissance par la Sécurité Sociale de l'état d'invalidité 3^e catégorie, est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé du capital défini aux paragraphes a/ et b/ ci-dessus.

Le capital est payé en une seule fois, dès la notification du classement en 3^e catégorie d'invalidité par la Sécurité Sociale.

Le capital décès s'applique quelle que soit la cause du décès, à l'exception des cas suivants :

- Cataclysmes, faits de guerre, émeutes, risques courus en participant à des courses, paris, matches, compétitions.

Si la responsabilité d'un tiers se trouve engagée à l'occasion du décès (transport en commun par exemple), le montant du capital versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de ce capital.

CADRES

a/. Cas de décès par maladie

Le capital décès versé en cas de décès représente en % du traitement annuel de base de l'intéressé :

- Célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge	240 % (*)
- Mariés, pacsés, vie maritale sans enfant à charge ..	340 % (*)
- Majoration par personne à charge	80 % (*)

(*) Pourcentage du traitement annuel de l'intéressé.

b/. Cas de décès par accident

Si le décès résulte d'un accident, il est versé un capital supplémentaire égal à celui stipulé ci-dessus.

c/. Garantie double effet

Si le conjoint vient à décéder après l'assuré (ou simultanément) et avant l'âge de 60 ans et s'il existe alors un ou plusieurs enfants à charge fiscalement, il est versé à ceux-ci un capital égal à celui de base prévu ci-dessus sans majoration pour âge.

d/. Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré avant 60 ans qui le met dans l'incapacité totale fonctionnelle et professionnelle de se livrer à un travail rémunéré ou lui donnant gain ou profit et dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, celui-ci perçoit lui-même le capital décès qui lui est alors réglé en douze mensualités.

Ce capital versé en une seule fois si l'invalidité absolue et définitive résulte de la perte de deux membres inférieurs ou supérieurs, des deux yeux, des deux mains ou d'un bras et d'une jambe.

Le capital décès s'applique quelle que soit la cause du décès, à l'exception des cas suivants :

- Cataclysmes, faits de guerre, émeutes, risques courus en participant à des courses, paris, matches, compétitions.

Le montant du capital réglé par anticipation aux assurés célibataires, veufs ou divorcés ne peut être inférieur à celui qui serait versé à un assuré marié, sans enfant à charge.

e/. Garantie décès du conjoint

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du conjoint de l'assuré, il est versé à l'assuré seul bénéficiaire de la garantie, une allocation fixée à 100 % du traitement annuel de base.

f/. Assurance accident

L'assurance couvre le risque décès accident et le risque incapacité résultant d'un accident. La couverture du risque décès par accident s'ajoute au capital décès tel que précisé au paragraphe b/ ci-dessus. La cotisation correspondante est prise en charge en totalité par l'entreprise.

Si la responsabilité d'un tiers se trouve engagée à l'occasion du décès, le montant du capital décès versé par ce tiers ou pour son compte vient en déduction de l'allocation décès.

g/. Garantie Frais d'Obsèques

A compter du 1^{er} avril 2008, en cas de décès du salarié, une indemnité égale à 50 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale sera versée à la personne qui a en charge les frais d'obsèques.

1-5.3.5 - Participation du personnel au régime de prévoyance

EMPLOYES

La gestion des régimes "invalidité" et "décès/rente conjoint/rente éducation orphelin" est confiée à un organisme de prévoyance, l'AG2R, et la charge de la prime d'assurance est aujourd'hui répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit à fin 2001 :

- pour l'invalidité : 0,36 %
pour le décès/rente conjoint/rente éducation orphelin : 0,27 %
- 40 % à la charge du salarié, soit à fin 2001 :
pour l'invalidité : 0,24 % + 0,05 % de sur-cotisation 0,29 %
pour le décès/rente conjoint/rente éducation orphelin : 0,18 %

A partir de 2002 et jusqu'en 2004, conformément à l'avenant Prévoyance du 10 décembre 2001, cette prime d'assurances évoluera de la façon suivante :

	Décès / rentes conjoint et orphelin			Invalidité		
	Employeur	Salariés	Obs.	Employeur	Salariés	Obs.
2002	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,39 % + 0,08 % 0,47 %	0,26 % + 0,06 % 0,32 %	+ 0,14 % et répartition de la surprime de 0,05 % entre employeur et salarié
2003	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,47 % + 0,08 % 0,55 %	0,32 % + 0,06 % 0,38 %	+ 0,14 %
2004	0,27 %	0,18 %	Inchangé	0,55 % + 0,08 % 0,63 %	0,38 % + 0,06 % 0,44 %	+0,14 %

Les partenaires sociaux seront tenus informés de l'évolution du système de prévoyance. Pour ce faire, un bilan leur sera présenté chaque année. A cette occasion et en fonction des résultats, les taux d'augmentation prévus dans le tableau ci-dessus pourront être ajustés.

A partir du 1^{er} avril 2005, conformément à l'avenant du 3 février 2005, afin de pérenniser le système de prévoyance en particulier, le régime « Incapacité/Invalidité », il s'avère nécessaire d'augmenter la cotisation. Les partenaires sociaux ont décidé d'ajuster les taux de la garantie « Incapacité/Invalidité » de la façon suivante :

1) Prestation :

Abattement du seuil de l'indemnité complémentaire de 30 % à 25 %.

2) Cotisation :

Augmentation de 0,452 % répartie de la façon suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur : 0,271 % échelonnés sur deux ans :
1^{er} avril 2005 : 0,136 %
1^{er} janvier 2005 : 1,135 %
- 40 % à la charge du salarié : 0,181 % échelonnés sur deux ans :
1^{er} avril 2005 : 0,090 %
1^{er} avril 2006 : 0,091 %.

En application de l'avenant du 21 décembre 2006, à partir du 1^{er} octobre 2006, un abattement de 15 % est appliqué sur les cotisations « invalidité incapacité ».

Ainsi, un taux d'appel de 85 % est appliqué pour les garanties « incapacité invalidité ». Le taux de cotisation global pour cette garantie passera de 1,522 à 1,294 %, soit une diminution de 0,228 % répartie de la façon suivante :

- 60 % pour l'employeur : 0,136 %
- 40 % pour le salarié : 0,092 %

Les taux de cotisation pour les autres garanties décès, rente conjoint et orphelins restent inchangés.

Conformément à l'avenant du 5 mai 2008, à partir du 1^{er} avril 2008, un abattement de 10 % sera appliqué sur les cotisations de l'ensemble des garanties. Le taux de répartition restant inchangé.

AGENTS DE MAITRISE

La couverture des risques définis précédemment est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des agents de maîtrise, techniciens et assimilés, selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de signature du présent avenant :

- une cotisation de 0,85 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A)
- une cotisation de 1,05 % sur la tranche B du salaire (dépassement plafond mensuel Sécurité Sociale).

Conformément à l'avenant du 17 décembre 2007, à partir du 1^{er} janvier 2008, un abattement de 15 % sera appliqué sur les cotisations « incapacité invalidité » « rente conjoint survivant » et « rente éducation ». Le taux de répartition restant inchangé.

Conformément à l'avenant du 5 mai 2008, à partir du 1^{er} avril 2008, un abattement de 10 % sera appliqué sur les cotisations pour la garantie « capital décès ». Le taux de répartition restant inchangé.

Conformément à l'avenant du 22 décembre 2008, à compter du 1^{er} janvier 2009, toutes les garanties du personnel « Agent de Maîtrise » du Groupe Casino seront assurées par l'AG2R : incapacité de travail, invalidité, capital décès, rente éducation, rente conjoint.

A cette même date, la couverture des risques sera assurée moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des agents de maîtrise, selon le taux de 0,596 % du salaire (tranches A et B).

CADRES

La couverture des risques définis précédemment est assurée à ce jour moyennant une cotisation qui est partiellement à la charge des cadres, selon les taux ci-après exposés et qui sont les suivants à la date de la signature du présent avenant :

- une cotisation de 0,41 % sur le plafond de la Sécurité Sociale (tranche A),
- une cotisation de 2,26 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et le plafond de la Caisse des Cadres (tranche B),

- une cotisation de 1,53 % sur la partie de rémunération comprise entre le plafond de la Caisse des Cadres et le double de celui-ci (tranche C).

Conformément à l'avenant du 17 décembre 2007, à partir du 1^{er} janvier 2008, un abattement de 15 % sera appliqué sur les cotisations « incapacité invalidité », « rente conjoint survivant », « rente éducation » et « capital décès ». Le taux de répartition restant inchangé.

1-5.3.6 – Commission paritaire

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux d'avoir une vision globale sur l'ensemble des sujets Prévoyance et Frais de Santé, il est institué au niveau du Groupe Casino une commission paritaire dénommée « Commission de Prévoyance / Frais de Santé ».

Elle a pour mission le suivi du présent accord, ainsi que celui de l'avenant « Frais de Santé » du 5 mai 2008.

La commission se réunit au moins une fois par semestre, elle est composée de 28 membres (14 titulaires – 14 suppléants) répartis comme suit :

- 14 représentants de la Direction (7 titulaires – 7 suppléants) (la présidence est assurée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe CASINO)
- 14 représentants des organisations syndicales de salarié (7 titulaires – 7 suppléants) (un membre par organisation)

Les organismes assureurs peuvent, si les membres de la Commission le souhaitent, assister à la réunion afin de commenter les rapports.

Les réunions de la commission donnent lieu à un compte rendu aux Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise des sociétés définies à l'article 1 de l'avenant Prévoyance du 5 mai 2008.

1-5.3.7 – Portabilité des droits (avenant du 25 juin 2009)

Les bénéficiaires et garanties maintenues

Le salarié bénéficie, en cas de cessation du contrat de travail hors faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties suivantes :

- Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés
- Frais d'obsèques
- Garanties rente éducation
- Garantie invalidité, incapacité de travail
- Garantie rente conjoint

aux mêmes conditions que les salariés en activité.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations du contrat de travail effectives à compter du 1^{er} juillet 2009.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois et dans les limites fixées par l'accord national interprofessionnel en vigueur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque :

- L'ancien salarié reprend un autre emploi
- Il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif ne prolonge pas la durée du maintien des garanties définie ci-dessus.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) dans les mêmes conditions.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes stipulations sont affiliés, comme les salariés en activité, auprès du nouvel organisme assureur sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.

Révision du dispositif de portabilité

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime à la Commission de prévoyance/frais de santé, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités.

Les organismes assureurs gérant la prévoyance alerteront les partenaires sociaux au sein de la commission de prévoyance/frais de santé de toute dérive financière constatée de façon à mettre les partenaires sociaux dans la capacité de réagir rapidement, notamment par l'instauration d'une cotisation dédiée par avenant modificatif.

1-5.4. - Protection de la maternité

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de faciliter le travail des femmes enceintes en adaptant en conséquence leur poste et leur horaire de travail.

C'est pourquoi le temps de travail est réduit d'une demi-heure par jour, sans modification du salaire, à partir du 5^e mois de la grossesse pour le personnel à temps complet et calculé au prorata pour les temps partiels.

En outre, pour tenir compte d'un éventuel état de fatigue, à compter du 5^e mois de la grossesse, la journée de travail de la femme enceinte ne pourra pas commencer avant 7 h 30, ni se terminer après 19 h, jusqu'à la première année de l'enfant, sauf demande expresse de la salariée.

En cas de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera dans toute la mesure du possible de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses nouvelles aptitudes.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficie du maintien de son salaire antérieur et ce sans limitation de durée.

Femmes enceintes ou de retour de congé de maternité

En application des dispositions concernant la protection de la maternité figurant dans l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1^{er} août 2001, une femme enceinte ou de retour de congé de maternité, sera affectée à un poste de jour.

En application des dispositions concernant la protection de la maternité figurant dans l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1^{er} août 2001, une femme enceinte ou de retour de congé de maternité, sera dispensée d'astreinte avec intervention de nuit.

1-6 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1-6.1 - Préavis et recherche d'emploi :

Sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail individuel, la durée du délai de préavis est fixée selon les conditions suivantes :

- **1 mois** de préavis pour les employés et ouvriers, ce préavis est porté à **2 mois** pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur,
- **3 mois** de préavis pour les agents de maîtrise et les cadres d'un niveau inférieur au coefficient 400,
- **6 mois** de préavis à partir du coefficient 400.

Pendant toute la période du préavis, les personnes concernées pourront s'absenter chaque jour pendant 2 heures afin de mener à bien leur recherche d'emploi, sans que cela entraîne de réduction de leur rémunération.

La répartition de ces absences et leur éventuel cumul sur la semaine ou sur le mois doit faire l'objet d'une concertation avec son supérieur hiérarchique, afin de faciliter au mieux les recherches individuelles d'emploi, sans pour autant perturber l'organisation du service.

1-6.2 - Indemnités de licenciement :

Le personnel dont le contrat de travail est rompu du fait de l'employeur, totalisant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, n'ayant pas l'âge ou l'ancienneté lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite, perçoit une indemnité calculée de la façon suivante :

Après 2 ans d'ancienneté

50 % du salaire de référence mensuel, pour tous les membres du personnel

Après 3 ans d'ancienneté

Employés et ouvriers

75 % du salaire de référence mensuel auquel s'ajoute une majoration de 25 % de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire sans que l'indemnité puisse excéder 6 fois le salaire de référence mensuel.

Encadrement

3 fois (agents de maîtrise) ou 6 fois (cadres) le salaire de référence mensuel auquel s'ajoute une majoration de 25 % de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire jusqu'à la 19^e année.

Après 20 ans d'ancienneté, cette indemnité est égale à 9 fois (agents de maîtrise) ou 12 fois (cadres) le salaire de référence mensuel.

Dans l'hypothèse où un cadre, agent de maîtrise, technicien ou assimilé, serait licencié dans un délai de 2 ans suite à un changement d'emploi en rétrogradation, il bénéficierait néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment du changement.

Cas particulier des vendeurs Multimédia et/ou Maison

Les partenaires sociaux conviennent que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail sera égal au salaire de référence mensuel défini au paragraphe 1-3.4, plus 1/12^e de la prime annuelle.

Dispositions communes

Cette indemnité est due sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Elle est majorée dans deux hypothèses :

- Membres du personnel âgés de 45 ans ou plus au moment du licenciement : 20 %
- Membres du personnel ayant des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale) : 10 % par enfant à charge

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle plus 1/12^e de la prime annuelle plus les indemnités de fonction.

TITRE II

DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

2-1 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du temps de travail effectif hebdomadaire est fixée depuis le 1^{er} juin 2004 à **34 h 12 mn** pour les salariés à temps complet. Le temps de présence hebdomadaire est de **36 h**.

Afin d'avoir une interprétation uniforme, les partenaires sociaux conviennent que le terme « temps de travail » utilisé s'entend comme du « temps de présence ».

2-1.1 - Définition du temps de travail effectif :

Le temps de travail effectif tel que défini par les dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail et l'article 5 « Définition du travail effectif » de l'annexe 4 « Protocole d'accord sur la durée du travail » du 10 juillet 1996 modifié ne couvre pas l'ensemble des pauses qu'elles soient ou non rémunérées.

C'est cette définition qui est retenue par les partenaires sociaux de Casino France.

2-1.2 - Principes des pauses ou temps libre payé :

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer et de contribuer à l'amélioration des rythmes de travail, doivent être bien dissociées du temps de travail effectif. De ce fait, la prise du temps de pause apparaît nécessaire et, dans ce cadre, les partenaires sociaux, soucieux de faire respecter cet esprit, sont convenus des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque établissement en concertation entre leurs responsables et les intéressés
- en cas de désaccord, la pause doit être prise dans le deuxième tiers de la séquence de travail
- les salariés ne doivent pas être contraints de prendre leur temps de pause sur leur poste de travail
- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail

- des salles de repos sont à la disposition des salariés pour leur permettre de prendre leur pause
- les salariés ont la possibilité de vaquer librement à leurs occupations dans la limite bien évidemment de l'espace temps de la pause
- étudier la possibilité, site par site, d'adapter dans certaines circonstances la pause et faire en sorte que lorsque les séquences de travail sont inférieures ou égales à 4 h, les salariés aient la possibilité de bénéficier de leur pause en fin de séquence de travail.

Le respect et l'évolution de ces différents points feront l'objet d'un suivi au niveau des Comités d'Etablissement et Comités Sociaux de chacun des établissements.

Les pauses sont rémunérées au taux normal et entrent en compte pour la détermination du salaire brut mensuel.

2-1.3 - Moyens de contrôle :

Afin de faciliter à la fois le décompte du temps de travail et la prise des pauses, il a été convenu que les établissements se doteraient de moyens de suivi fiables et modernes.

2-1.4 - Durée des pauses :

Le temps de pause est fixé à **3 minutes** par heure de présence, soit :

- 1 h de présence = 57 mn de travail effectif et 3 mn de pause.

Il est prévu un temps supérieur de pause lorsque :

- des impératifs d'organisation exigent une présence permanente sur le lieu de l'activité,

par exemple :

- poste caisse et îlots de vente (4 minutes)
- activités où le rythme est imposé par des systèmes automatiques et cadencés comme en milieu industriel (6 minutes)
- des conditions de travail particulières l'exigent

personnel travaillant en permanence dans les chambres de surgélation (12 minutes).

Ce rallongement du temps de pause n'a pas d'incidence sur le temps de présence (calculé sur la base de 3 mn de pause). Le tableau figurant ci-dessous reprend le calcul des pauses et du temps de travail effectif pour les salariés à temps complet.

Durée de la pause	Temps de travail effectif hebdomadaire	Durée hebdomadaire de la pause	Temps de présence
3 mn	34 h 12 mn	1 h 48 mn	36 h
4 mn	33 h 36 mn	2 h 24 mn	36 h
6 mn	32 h 24 mn	3 h 36 mn	36 h
12 mn	28 h 48 mn	7 h 12 mn	36 h

Aux temps de pause définis ci-dessus, il y a lieu de rajouter, pour les salariés concernés, 1 minute de pause par heure de présence à titre de contrepartie "temps d'habillage et déshabillage" (cf paragraphe 2-1.5 ci-dessous).

2-1.5 - Temps d'habillage et de déshabillage :

Afin de satisfaire à l'esprit de la loi Aubry II sur le temps d'habillage et de déshabillage qui prévoit que lorsque les deux conditions ci-après sont réunies :

- le port d'une tenue de travail doit être imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme par exemple dans le cas d'un chantier ;

Les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, il a été décidé d'accorder à tous les salariés qui portent une tenue de travail obligatoire **une minute de pause supplémentaire par heure de travail** sans pour autant augmenter le temps de présence, ce qui équivaut à un temps de repos supplémentaire.

2-1.6 - Horaires de travail :

Les horaires sont décidés au niveau de chaque établissement et donnent lieu à une information permanente du personnel par voie d'affichage.

Les chefs d'établissement s'attachent à anticiper les variations d'horaires afin de permettre aux salariés de s'organiser.

Chaque salarié bénéficie, en sus de son repos hebdomadaire, d'une journée ou de deux demi-journées de repos supplémentaires.

On entend par demi-journée (amplitude n'excédant pas 6 heures, durée du travail effectif n'excédant pas 5 heures) les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

Les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de deux jours comprenant le dimanche (toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche) et si possible une fois par mois.

Les horaires du personnel doivent être établis de telle manière que les membres du personnel puissent, s'ils le désirent, prendre un des deux repas principaux chez eux, sauf cas particulier de recours à des heures supplémentaires.

Sont réputés ne pas avoir la possibilité de prendre leur repas à leur domicile, les personnes dont l'horaire prévoit leur présence au travail au cours de la totalité des deux plages horaires suivantes :

12 heures à 14 heures et 18 h 30 à 20 h 30.

Lors de tout arrêt de travail d'une durée supérieure à une heure, le salarié est présumé avoir regagné son domicile.

La quantité minimale de travail effectif qui doit être offerte aux salariés lors de chaque venue à l'entreprise est de 3 heures.

Les horaires devront être affichés au moins 15 jours à l'avance.

La durée du travail journalière maximale ne devra pas excéder 8 h de présence au lieu des 9 h actuellement en place, à l'exception des contrats spécifiques fin de semaine (exemple : étudiants ou autres).

NAO 2012 :

A titre expérimental, sera testée du 1^{ER} Juin 2012 à Fin Février 2013 dans 5 supermarchés et 5 hypermarchés une programmation des horaires de travail remis trois semaines à l'avance au lieu de deux semaines actuellement. Ses résultats permettront de voir s'il est possible de déployer cette mesure à l'ensemble des magasins.

2-1.7 - Coupures pour les salariés à temps complet

Aujourd'hui, il n'existe aucune loi, ni aucune règle précisant la durée des coupures pour les salariés à temps complet.

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail de ces salariés et afin de limiter le nombre de coupures dans la journée de travail, il a été décidé de mettre en application au sein de Distribution Casino France, la définition suivante :

- pour les salariés à temps complet dont la journée de travail se termine avant 13 h ou dont la journée de travail commence à partir de 13 h, il n'y aura pas de coupure outre les temps de pause ;
- par ailleurs, pour les autres cas, la journée de travail d'un temps complet ne pourra comporter, outre les temps de pause, plus d'une coupure d'une amplitude maximale de :
 - 3 h en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement
 - 2 h en cas d'ouverture continue de l'établissement.
- Le nombre de coupures hebdomadaires pour un salarié à temps complet sera au maximum de 3.

Ces dispositions sont applicables sauf demande contraire des intéressés, circonstances ou contraintes commerciales exceptionnelles.

Suivi

Afin d'associer les partenaires sociaux aux évolutions de la gestion des coupures et des fermetures en magasins, la Direction s'engage à ce qu'un bilan, notamment sur les secteurs Caisses et PGC, soit présenté chaque semestre aux CE ou CSE de chaque site sur :

- La moyenne des coupures effectuées
- La moyenne des fermetures effectuées.

2-2 - ORGANISATION ET RYTHME DU TRAVAIL

2-2.1 - Annualisation et modulation des horaires :

Toujours soucieux de maintenir l'équilibre entre l'économique et le social, les partenaires sociaux ont décidé de revoir l'organisation, les conditions et les rythmes de travail des salariés, à l'occasion de la réduction du temps de travail mise en œuvre par la signature de l'accord "ombrelle" du 17 juin 1999 dont les principes sont repris dans le présent document, notamment aux titres II et III. Pour cela, ils sont convenus de mettre en place un système spécifique.

Ce système a pour objet, en prenant comme référence une base annuelle, de développer une réduction du temps de travail annualisée en fonction par exemple, des pics d'activité et de la saisonnalité des magasins de telle sorte que chaque salarié puisse bénéficier d'une semaine complète de repos à prendre en concertation avec son responsable.

A TITRE D'EXEMPLE : Calcul sur base annuelle

	Année normale	Année bissextile
Jours calendaires	365 j	366 j
Jours de repos légaux	52 j	52 j
Jours de repos conventionnels	47 j	47 j
Congés annuels	30 j	30 j
Jours fériés chômés	7 j	7 j
Total jours non travaillés	136 j	136 j
soit jours travaillés	229 j	230 j
Nombre de semaines travaillées : $229/5 =$	45,80 semaines	46 semaines
Nombre d'heures travaillées sur l'année $45,8 \times 34 \text{ h } 12 \text{ mn}$	1 566 h 22 mn	1 573 h 12 mn
7 h au titre de la journée de solidarité	1 573 h 22 mn	1 580 h 12 mn
Nombre d'heures de présence payée sur l'année : $45,8 \times 36\text{h} + 7 \text{ h au titre de la journée de solidarité}$	1 656 h 10 mn	1 663 h 23 mn

Le calcul tiendra compte des jours de congés supplémentaires pour ancienneté. Il doit être ajusté en fonction des avantages particuliers liés aux avantages particuliers de l'accord Casino France du 19 décembre 1996.

Dans cet esprit, les horaires hebdomadaires pourront varier dans les limites suivantes :

- Limites hautes 39 h de temps de présence
- Limites basses 33 h de temps de présence (à compter du 1er juin 2010)
28 h de temps de présence (jusqu'au 31 mai 2010).

Une semaine de moins de 30 h de temps de présence s'effectuera sur 4 jours et, au-delà, sur 5 jours, sauf cas particuliers examinés lors d'une consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social et/ou demande expresse des salariés.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail annualisée, le nombre d'heures de présence payées, soit 1 656 h 10 mn en année normale et 1 663 h 23 mn en année bissextile, sera planifié de telle sorte que chaque salarié puisse bénéficier d'une semaine de repos à prendre en concertation avec son responsable.

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des limites hautes et des limites basses et présenté aux Comités d'Etablissements ou Comités Sociaux pour consultation et avis. Cette programmation ne modifiera en rien le mécanisme de prise de congés dans les établissements.

Bien entendu, cette variation n'aura aucune incidence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée, étant entendu que la moyenne du temps de présence hebdomadaire devra être de 36 h apprécié à la fin de la période de référence de l'annualisation. Si cela n'était pas le cas, les règles ci-après trouveraient application.

Cas particulier des vendeurs Multimédia et/ou Maison

L'accord Serca ne prévoyait pas de système de modulation pour les vendeurs compte tenu de la spécificité de leur métier.

L'accord « ombrelle » sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 17 juin 1999 prévoit pour le personnel « employés ouvriers » de Distribution Casino France une organisation du travail sur une base annuelle avec modulation.

Les partenaires sociaux ont décidé de maintenir la spécificité des vendeurs Multimédia et/ou Maison concernant la durée du travail et de ne pas leur appliquer de modulation. De ce fait, ils ne bénéficieront pas de la semaine de repos, telle que définie dans l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999.

2-2.2 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées :

Si, à la fin de la période de référence, il existe un différentiel entre les heures travaillées et les heures rémunérées, ce différentiel sera régularisé de la manière suivante :

Différentiel en faveur du salarié : les heures effectuées donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur équivalent tenant compte, le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires ou seront payées, au choix du salarié.

Différentiel en faveur de la Société du fait du salarié : ces heures feront l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite d'une semaine maxi.

De plus, un état des compteurs de modulation par secteur sera obligatoirement présenté au CE trimestriellement.

En cas de situation exceptionnelle, cet état par secteur pourra être présenté mensuellement sur demande unanime des membres du CE.

Pour ce faire, un point précis sera réalisé tous les trimestres, lors d'une information/consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social, afin d'éviter les débordements.

Un outil de gestion de temps sera mis en place pour suivre ce dispositif et chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

2-2.3 - Entrées et départs de salariés en cours d'annualisation :

Pour la gestion de ces situations particulières, les partenaires sociaux ont décidé de se référer intégralement aux dispositions de l'article 11 de l'avenant 73 du 21 décembre 1998 à la Convention Collective Nationale du Commerce à Prédominance Alimentaire.

Les dispositions du présent article concernant l'organisation du travail sur une base annuelle s'appliquent pour les salariés à temps complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, l'annualisation et la modulation des horaires applicables sous certaines conditions à cette catégorie de personnel, sont définies à l'article 3-5 "Modulation des horaires : programmation annuelle" du titre III "Travail à temps partiel" du présent document.

2-3 - DEPASSEMENTS D'HORAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

La bonne organisation d'un établissement permet, en principe, d'éviter les heures supplémentaires.

Néanmoins, et à titre exceptionnel, l'horaire effectué par le personnel peut dépasser l'horaire normal en raison d'éléments variables plus ou moins maîtrisables et/ou prévisibles.

L'activité de l'entreprise nécessite que pour certains postes, certaines catégories de personnel travaillent la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Soucieux de limiter ces hypothèses aux strictes nécessités, les signataires ont dégagé un certain nombre de principes qui doivent être respectés en toute occasion par les chefs d'établissement :

- faire appel en priorité au volontariat,
- organiser une information la plus anticipée possible des salariés concernés par des changements d'horaires,
- mettre à leur disposition, dans les cas d'urgence, les moyens leur permettant de s'organiser et de prévenir leur famille.

En fonction de la situation de chacun et des contraintes subies, les salariés concernés bénéficient d'une compensation dont les modalités sont organisées au sein de chaque établissement, guidés par des principes généraux rappelés ci-après.

2-3.1 - Dépassements d'horaires :

Ils sont régis par les textes en vigueur.

Employés. Ouvriers à temps complet :

Les heures effectuées au-delà de 35 h de travail effectif et qui n'entrent pas dans le cadre de la modulation seront compensées de la façon suivante :

- Majoration de 25 % au-delà de la 35^e heure et jusqu'à la 43^e heure
- Majoration de 50 % au-delà de la 43^e heure.

Employés. Ouvriers à temps partiel :

Majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire fixée au contrat.

Vendeurs Multimédia et/ou Maison :

Heures complémentaires

Il est rappelé que les heures complémentaires sont réalisées à l'initiative de l'employeur.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10e de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont majorées conformément aux dispositions légales.

Si le montant de la partie individuelle acquise pendant ces heures est supérieur au montant des majorations dues au titre des heures complémentaires, seul le montant correspondant à la partie individuelle sera versé.

Si le montant de la partie individuelle acquise pendant ces heures est inférieur au montant des majorations dues au titre des heures complémentaires, le différentiel sera versé.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectivement travaillées de la 36e heure à la 43e heure sont rémunérées au taux horaire de référence majoré de 25%.

Agents de maîtrise

Le forfait horaire hebdomadaire appliqué à cette catégorie de personnel comprend 3 h supplémentaires majorées à 25 %. En cas de dépassement de ce forfait, une compensation en temps heure pour heure sera accordée au salarié concerné en tenant compte des majorations légales.

Les heures complémentaires pourront toutefois être entièrement compensées en temps de repos en accord avec le salarié.

2-3.2 - Travail de nuit :

2-3.2.1 - Justification du recours au travail de nuit

Il est précisé que le travail de nuit doit rester exceptionnel et limité aux nécessités économiques et d'organisation.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus de limiter le travail de nuit aux cas suivants :

- Nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts pour l'ouverture au public ;
- Nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général afin d'assurer l'ouverture au public dans des conditions optimales ;
- Nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information ;
- Réalisation des inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public ;
- Réimplantation de rayons en dehors des périodes d'ouverture au public.
- Réaménagement exceptionnel de la surface de vente (exemples : travaux de rénovation, réimplantations...)

2-3.2.2 - Définition du travail de nuit

Conformément à la loi, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme "période de travail de nuit" la période de 21 h à 6 h.

2-3.2.3 - Définition du travailleur de nuit

Est "travailleur de nuit" tout salarié qui accomplit au cours de la période de travail de nuit définie à l'article 2-3.2.2 ci-dessus, soit :

- au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 h de son temps de travail quotidien ;
- au minimum 270 h de présence ou 36 nuits (une nuit est l'équivalent d'une journée en horaire de nuit) au cours de la période quelconque de douze mois consécutifs, comme définie au paragraphe c/ de l'article 2-3.2.5.

2-3.2.4 - Maintien des dispositions antérieures

Du fait de la nocivité du travail de nuit sur la santé des salariés, le législateur a privilégié en terme de contrepartie le repos compensateur.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir les avantages acquis, à savoir la majoration de salaire de 30 % prévue dans l'annexe 3 de l'accord d'entreprise Casino France pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut "travailleur de nuit".

Par ailleurs, une majoration de salaire de 8 % sera accordée pour les heures effectuées entre 21 h et 22 h et entre 5 h et 6 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut "travailleur de nuit".

De plus, une contrepartie en terme de repos sera accordée aux travailleurs de nuit selon les modalités définies à l'article 2-3.2.5 ci-dessous.

2-3.2.5 - Contrepartie en repos compensateur accordée aux travailleurs de nuit

a/ Employés-Ouvriers

En plus des majorations de salaire de 8 % pour la plage 21 h / 22 h - 5 h / 6 h et de 30 % pour la plage de 22 h / 5 h, accordées comme défini à l'article 4 ci-dessus, tout travailleur de nuit "Employé-Ouvrier" bénéficie d'un repos compensateur rémunéré attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe c/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 h
900 h	+ 7 h
1 300 h	+ 7 h

Ce temps de repos supplémentaire sera accordé au salarié concerné au fur et à mesure de l'ouverture du droit, en concertation avec sa hiérarchie.

b/ Encadrement

Agent de Maîtrise

Tout travailleur de nuit "Agent de Maîtrise" en forfait horaire hebdomadaire ou en forfait horaire annuel (salariés itinérants) bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe c/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 h
900 h	+ 7 h
1 300 h	+ 7 h

Cadres

Tout salarié en forfait annuel en jours de travail bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction du nombre de nuits consécutives ou non travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe c/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre de nuits travaillées	Repos compensateur
36 nuits	1 jour
120 nuits	+ 1 jour
171 nuits	+ 1 jour

c/ Période de référence

La période à prendre en compte est celle des congés payés, à savoir du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B.

Les décomptes des heures de travail de nuit ou du nombre de nuits travaillées sera remis à zéro à compter du 1^{er} juin de chaque année, y compris pour les personnes entrées en cours d'année.

Tout salarié embauché ou employé en tant que travailleur de nuit en cours d'année bénéficiera des mêmes dispositions au prorata de son temps de présence si celui-ci est inférieur à 270 h.

2-3.2.6 - Garanties et protection des travailleurs de nuit

Les partenaires sociaux, soucieux de protéger la santé et d'améliorer les conditions de travail des salariés "travailleurs de nuit" selon la définition de l'article 3, décident de l'application des dispositions ci-dessous :

Conditions de travail

La durée maximale de travail de nuit est de 8 h.

Dans le cas de nécessités d'exécuter des travaux urgents et dans des circonstances exceptionnelles, il sera possible de faire effectuer un nombre d'heures supérieur après consultation du CE ou du CS et demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur du Travail.

Dans ce cas, une période de repos au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée maximale quotidienne de travail de nuit de 8 h sera accordée aux salariés concernés. Ce repos supplémentaire devra être pris dans les plus brefs délais, et en tout état de cause, dans la quinzaine qui suit.

Les temps de pause payés prévus à l'article 2-1.4 « Durée des pauses » et 2-1.5 « Temps d'habillage et de déshabillage » du présent document seront respectés pour les travailleurs de nuit.

Surveillance médicale particulière

Le médecin du travail sera sollicité dans chaque établissement comptant des travailleurs de nuit afin d'améliorer la surveillance médicale de cette catégorie de personnel.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Examen préalable par le médecin du travail
- Examen d'aptitude par le médecin du travail tous les six mois
- Examen médical à la demande de l'intéressé possible en dehors des visites périodiques
- Le médecin du travail doit être informé par l'employeur de toute absence pour maladie des travailleurs de nuit
- Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur
- Le médecin du travail procède à l'étude des conditions de travail et du poste de travail, analyse le contenu du poste et conseille le chef d'entreprise sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés

- Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les conseille sur les précautions à prendre
- Le médecin du travail doit être consulté sur les projets de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit.

Priorité d'emploi

Tout travailleur de nuit qui souhaitera occuper un poste de jour, se verra accorder une priorité d'emploi.

2-3.2.7 - Dispositions particulières

Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires ou préfectorales interviendraient, soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent accord devraient faire l'objet d'un nouvel examen. De plus, les partenaires sociaux conviennent que cet accord doit "vivre" dans le temps en fonction des évolutions de l'Entreprise et de son organisation. Il conviendra donc en son temps de faire un bilan et de se retrouver éventuellement si le besoin s'en faisait sentir.

2-3.3 - Jours fériés :

La présence d'un ou plusieurs jours fériés dans le mois ne donne pas lieu à réduction du salaire mensuel.

Chaque collaborateur bénéficie au minimum et annuellement de 6 jours fériés chômés, en sus du 1^{er} mai, qui sont fixés compte tenu de l'activité commerciale particulière à l'environnement de chaque établissement.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos, les règles suivantes ont été retenues :

Pour les salariés ayant des jours de travail fixes ou un rythme de travail fixe (ex. horaires par quinzaine) et un ou plusieurs jours de repos hebdomadaire fixes : application de la règle du "tant pis tant mieux" :

- Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, ce jour est payé normalement bien que non travaillé ;
- Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, il ne donne droit à aucun repos compensateur ni majoration sauf pour les trois jours fériés fixes dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension). Dans ces cas, les employés dont la journée ou la demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine bénéficieront, en compensation, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur encadrement.

Pour le personnel dont les jours de travail et le jour de repos sont variables sur la semaine : application de la règle de la moyenne :

- Pour les salariés travaillant sur 5 ou 6 jours et quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale à la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié rapporté au nombre de jour de travail.

Ex. : un salarié travaillant 36 h sur 6 jours :

$36 \text{ h} : 6 = 6 \text{ h}$

A titre du jour férié, le salarié est payé 6 h

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 30 h ($36 \text{ h} - 6 \text{ h} = 30 \text{ h}$)

Ex. : un salarié travaillant 36 h centièmes sur 5 jours :

$36 \text{ h} : 5 = 7 \text{ h } 20 \text{ centièmes}$

Au titre du jour férié, le salarié est payé 7 h 20 centièmes

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 28 h 80 centièmes ($36 \text{ h} - 7 \text{ h } 20 = 28 \text{ h } 80$)

- Pour les salariés travaillant sur 1, 2, 3 ou 4 jours variables sur la semaine, le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale au 1/5 de la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié

Ex. : un salarié travaillant 26 heures sur 4 jours

$26 \text{ h} : 5 = 5 \text{ h } 20 \text{ centièmes}$

Au titre du jour férié, le salarié est payé 5 h 20 centièmes

Pour accomplir son horaire hebdomadaire, il doit travailler sur les autres jours de la semaine 20 h 80 centièmes ($26 \text{ h} - 5 \text{ h } 20 = 20 \text{ h } 80$)

Dans tous les cas, les dépassements horaires sur la semaine sont payés normalement avec les majorations pour heures supplémentaires éventuellement dues.

Les jours fériés travaillés donneront droit, outre le maintien de la rémunération mensuelle, à une indemnité égale au montant des heures effectuées réellement ainsi qu'une majoration égale à 100 % du taux normal des heures effectuées.

Cas particulier des vendeurs Multimédia et/ou Maison

En cas de travail un jour férié, le vendeur Multimédia et/ou Maison percevra une rémunération majorée calculée comme suit :

- une fois le nombre d'heures travaillées prévues par le Manager (grille de pointage) au taux horaire de référence ;
- une fois les heures effectuées en majoration heures fériée, au taux horaire de référence ;
- Partie individuelle acquise ce jour.

2-3.4 - Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire :

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille habituellement le dimanche, à l'exclusion des lycéens et étudiants embauchés à temps partiel pour travailler le dimanche matin notamment, sa rémunération est majorée de :

- 25 % entre 0 et 18 heures
- 100 % entre 18 et 24 heures.

Lorsqu'un employé ou un ouvrier travaille exceptionnellement le dimanche, les heures de travail sont majorées à 100 %, quel que soit l'horaire effectué dans la semaine civile. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires. Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche s'ajoutent à l'horaire contractuel.

L'encadrement dans ce cas bénéficie en compensation d'un ou de deux taux journaliers. Le montant de l'indemnité forfaitaire sera revalorisé de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres.

En outre, il y a décalage et non suppression du jour de repos hebdomadaire légal (non rémunéré) qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

L'ouverture éventuelle des jours fériés et des dimanches donne lieu à une consultation des représentants du personnel, les parties s'entendant pour privilégier au maximum le volontariat.

Cas particulier des vendeurs Multimédia et/ou Maison

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou le jour habituel de repos hebdomadaire, celui-ci sera récupéré et devra être accordé dans les quinze (15) jours qui précèdent ou suivent le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire habituel travaillé.

Par ailleurs, les heures exceptionnellement travaillées le dimanche ou durant le jour de repos hebdomadaire habituel seront rémunérées dans les conditions suivantes :

- Paiement des heures au taux horaire de référence ;
- Paiement de la partie individuelle.

2-4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

2-4.1 - Dispositions particulières au personnel Cadre :

La volonté de la Direction et le souhait des partenaires sociaux est d'associer tout le personnel Cadre aux mesures de réduction du temps de travail prévues dans l'accord « ombrelle » du 17 juin 1999. Afin de lui permettre de bénéficier de ces mesures, il a été décidé des dispositions suivantes.

Tout d'abord, tout sera mis en œuvre pour réorganiser et revoir le contenu des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, il a été décidé d'appliquer les deux systèmes ci-après :

2-4.1.1. Le forfait basé sur un nombre de jours

Les partenaires sociaux ont expressément convenu compte tenu de l'autonomie et de la liberté des cadres dans l'organisation de leur travail et des moyens dont ils disposent pour remplir leur fonction, de calculer le temps de travail des cadres en nombre de jours.

Ce nombre de jours est fixé à 215, selon l'exemple suivant :

Jours calendaires	365 j	
Jours de repos légaux	52 j	
Jours de repos conventionnels	47 j	
Congés annuels	30 j	
Jours fériés chômés	7 j	
Total jours non travaillés	136 j	
Soit jours travaillés		229 j
Equivalent Réduction du Temps de Travail		14 j
Jours de travail dans l'année		215 j

De plus, pour les cadres travaillant en magasins, il est accordé 5 jours de repos forfaitaires.

Il est bien entendu que les jours de congés pour ancienneté, congés pour événements familiaux, etc., viendront en déduction du nombre de jours de travail dans l'année fixé à 215.

En tout état de cause, leur temps de travail effectif ne devra pas en moyenne sur l'année - soit 45,8 semaines - dépasser 42 h par semaine.

Le temps de repos minimum entre deux journées de travail est fixé à 12 h.

Le nombre de jours travaillés apparaîtra sur le bulletin de paie.

2-4.1.2. Le forfait "tout horaire"

Certains cadres, de par leur niveau de responsabilité et/ou leur autonomie ne sont soumis à aucun régime horaire - quel qu'il soit - il s'agit :

- des Cadres supérieurs
- des chefs d'établissement
- des Cadres de niveau 9.

Les chefs d'établissement s'organiseront pour ne pas dépasser 219 jours de travail dans l'année.

2-4.1.3. Travail à temps partiel

Soucieux de permettre aux salariés de la catégorie "cadre" de choisir les formules de travail à temps partiel et les modalités d'alternance autorisées par le dispositif de la convention de préretraite progressive tout en respectant la législation en vigueur, les partenaires sociaux sont d'accord pour que, préalablement à l'adhésion d'un Cadre à la préretraite progressive, la convention de forfait en nombre de jours annuels du salarié "Cadre" soit automatiquement transformée en convention de forfait en nombre d'heures hebdomadaire conformément aux dispositions applicables au personnel "Agent de Maîtrise" et stipulées au point "Dispositions Particulières au personnel Agent de Maîtrise" de la présente convention, à savoir :

Convention de forfait pour le personnel de la catégorie "cadre" travaillant en magasins

Préalablement à son adhésion à la convention de préretraite progressive, le salarié "cadre" verra son forfait en nombre de jours travaillés annuels transformé en forfait en nombre d'heures hebdomadaires :

35 h	durée légale du travail
<u>3 h</u>	heures supplémentaires autorisées, avec la bonification de 25 %
38 h	temps de travail effectif
<u>2 h</u>	temps de pause (3 mn par heures)
40 h	

Afin de maintenir les 19 jours de repos, le temps de travail effectif hebdomadaire sera porté à 41 h 44 centièmes, auquel il faut rajouter les deux heures de pause.

Convention de forfait pour le personnel de la catégorie "cadre" travaillant en amont des magasins

35 h	durée légale du travail
<u>3 h</u>	heures supplémentaires autorisées, avec la bonification de 25 %
38 h	temps de travail effectif
<u>2 h</u>	temps de pause (3 mn par heures)
40 h	

Afin de maintenir les 14 jours de repos, le temps de travail effectif hebdomadaire sera porté à 40 h 47 centièmes, auquel il faut rajouter les deux heures de pause

2-4.1.4. Mimima salaire encadrement

La direction transmettra aux établissements les minima mensuels des salaires de l'encadrement issus des accords salaires conclus au niveau de la branche FCD et retranscrits selon les modalités propres à Distribution Casino France.

2-4.2 - Dispositions particulières au personnel Agent de Maîtrise :

Afin de tenir compte des aspirations des agents de maîtrise et de l'organisation de leur travail, il est accordé pour ce personnel un équivalent réduction du temps de travail en nombre de jours (19 jours pour les agents de maîtrise travaillant en magasins, 14 jours pour les agents de maîtrise de l'amont magasins et les salariés itinérants) selon les modalités définies ci-après.

Pour tenir compte des spécificités de chaque métier, il est décidé d'appliquer la réduction du temps de travail d'une façon différente, pour les agents de maîtrise travaillant en magasins, les agents de maîtrise amont magasins et pour les agents de maîtrise itinérants.

2-4.2.1. Définition de la convention de forfait horaire hebdomadaire

Les partenaires sociaux rappellent qu'une convention de forfait était appliquée pour tout le personnel d'encadrement depuis la signature de l'accord Casino France du 19 décembre 1996.

Ce personnel était rémunéré sur une base forfaitaire, celle-ci comprenant les majorations pour heures supplémentaires, avec une moyenne maximale de 44 h de travail effectif par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les parties ont décidé de maintenir une convention de forfait en heures hebdomadaires pour les agents de maîtrise dans le respect de la législation.

De plus, les partenaires sociaux sont d'accord pour maintenir le contingent annuel d'heures supplémentaires pour cette catégorie de personnel est maintenu à 130 h.

En conséquence, le forfait horaire est fixé comme suit à 40 h de présence par semaine :

35 h	durée légale du travail
<u>3 h</u>	heures supplémentaires autorisées, avec la bonification de 25 %
38 h	temps de travail effectif
<u>2 h</u>	temps de pause (3 mn par heures)
40 h	

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 h, sous réserve du respect de la limite de 42 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Par ailleurs, afin de maintenir pour ce personnel une réduction du temps de travail avec des jours de repos, les parties décident d'appliquer une modalité d'aménagement du temps de travail organisée sous forme de repos conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 nouveau du Code du Travail.

Les jours de repos "réduction du temps de travail" seront fixés de telle façon que 50 % soient fixés par le salarié.

L'enregistrement et le contrôle des horaires seront réalisés par un dispositif auto-déclaratif à l'initiative du salarié concerné, émargé par le salarié et validé hebdomadairement ou mensuellement par son responsable.

NAO 2012

Un système de traçabilité des horaires pour les agents de maîtrise va être mis en place au 1^{ER} avril 2012.

En cas de dépassement du forfait demandé par le responsable, une compensation en temps heure pour heure en tenant compte des majorations légales sera octroyée au salarié concerné.

Agents de maîtrise travaillant en magasins

Il est convenu de faire bénéficier les agents de maîtrise travaillant en magasins de 19 jours de repos sur l'année (exercice du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B).

Pour ce faire, la durée hebdomadaire de travail effectif de 38 h devra être portée à 41 h 44 centièmes, ce qui correspond à un horaire journalier moyen de 8 h 28 centièmes. Les heures comprises entre 41 h 44 centièmes et 38 h, soit 3 h 44 centièmes génèrent sur les 45,8 semaines travaillées annuellement 19 jours de repos.

Agents de maîtrise travaillant en amont des magasins

Il est convenu de faire bénéficier les agents de maîtrise travaillant en amont des magasins de 14 jours de repos sur l'année (exercice du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B).

Pour ce faire, la durée hebdomadaire de travail effectif de 38 h devra être portée à 40 h 47 centièmes, ce qui correspond à un horaire journalier moyen de 8 h 09 centièmes. Les heures comprises entre 40 h 47 centièmes et 38 h, soit 2 h 47 centièmes génèrent sur les 45,8 semaines travaillées annuellement 14 jours de repos

Agents de maîtrise "itinérants"

Les itinérants disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail et doivent organiser leur présence dans l'entreprise et leur temps de travail effectif dans les conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

En conséquence, les parties sont d'accord pour mettre en œuvre pour cette catégorie de collaborateurs, un forfait en heures sur l'année, conformément à l'article L. 212-15-3 II du Code du Travail. Ce forfait est fixé à 1 730 h de temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 212-15-3 II du Code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Il est convenu de faire bénéficier les agents de maîtrise "itinérants" de 14 jours de repos sur l'année (exercice du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B).

2-4.2.2. Cas particuliers

Pour les agents de maîtrise qui travaillent soit en amont des magasins, soit en magasins, soit qui font partie des agents de maîtrise itinérants, et qui ont des formules de temps de travail qui n'entrent pas dans les précisions données ci-dessus, seront considérés comme cas particulier. Chaque cas particulier sera traité en concertation avec le directeur de service ou le chef d'établissement.

2-4.3 - Règles d'application communes au personnel cadre et agent de maîtrise :

La durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 h et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 42 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le temps de repos minimum entre deux jours de travail est fixé à 12 h.

Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 h. On entend par demi-journée de travail, les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

De plus, chaque membre de l'encadrement bénéficiera au minimum, une fois toutes les quatre semaines, de deux jours de repos consécutifs dont le dimanche.

2-4.4 - Compte Epargne Temps :

Pour tenir compte des spécificités liées aux fonctions de l'encadrement et conscients du délai nécessaire à la mise en œuvre pratique de la réduction du temps de travail, un compte épargne temps a été mis en place à l'occasion de la réduction du temps de travail sur une période de trois ans. Ce compte épargne temps permet au personnel d'encadrement de pouvoir épargner dans la mesure où la réduction du temps de travail n'a pas pu s'appliquer de manière effective :

- la première année (du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001) : 12 jours maxi
- la deuxième année (du 1^{er} juin 2001 au 31 mai 2002) : 6 jours maxi
- la troisième année (du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003) : 3 jours maxi.

Utilisation du Compte Epargne Temps

Un CET ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée a été mis en place au niveau du Groupe par accord du 20 mai 2008. Il figure en annexe 8 du présent recueil.

Les dispositions prévues dans l'accord du 20 mai 2008 stipule que le plafond d'alimentation du CET est de 40 jours ouvrables, à l'exception des salariés âgés de 50 ans et plus, pour lesquels le plafond est supprimé.

NAO 2012

Le nombre de jours pouvant être versés annuellement au CET sera porté à 12 jours ouvrables à compter du 1er avril 2012.

2-5 - ASTREINTES

2-5.1 – Définition de l’astreinte

L’astreinte consiste pour un salarié – sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur – à laisser les coordonnées de l’endroit où il peut être joint par l’entreprise – en principe par téléphone – **en dehors de ses heures de travail**, et ce pendant la durée de l’astreinte, afin qu’il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.

2-5.2 – Modalités de l’astreinte

2-5.2.1. Champ d’intervention

Le champ d’intervention du personnel d’astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels pouvant avoir un impact commercial, économique ou sécuritaire.

Sont exclus les travaux neufs, modifications d’installation ou travaux d’entretien programmés par avance.

2-5.2.2. Organisation de l’astreinte

1 - Population concernée par l’astreinte

Une équipe sera mise en place sur chaque site en concertation avec les intéressés et après information des instances représentatives du personnel des nouvelles modalités du présent accord.

Cette équipe responsable d’effectuer les astreintes sera clairement définie sur chaque site et composée, selon l’importance de l’établissement.

Les membres de cette équipe seront clairement identifiés comme étant les seules personnes de l’établissement susceptibles d’effectuer des astreintes.

De plus, les parties conviennent qu’une formation pourra être dispensée aux membres de l’équipe d’astreinte en cas de nécessité.

Hors situation organisationnelle spécifique ou nécessité d’habilitation légale et afin de garantir un bon équilibre de périodicité des astreintes par salarié, le nombre maximum d’astreinte tendra à ne pas dépasser 15 par an et par salarié.

Un point annuel du nombre d'astreintes par personne concernée sera communiqué aux IRP de chaque site.

2 - Périodicité de l'astreinte

Les parties signataires conviennent que l'organisation d'astreinte se fera dans le cadre de la semaine.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné un mois à l'avance. Par contre, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai d'un mois pourra être réduit à un jour franc.

En cas d'intervention nocturne et afin de respecter l'amplitude du repos journalier prévue à l'article 5-3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001, le personnel d'astreinte organisera sa journée de travail du lendemain en conséquence.

3 - Mission du salarié d'astreinte

Le salarié appelé en astreinte devra tout mettre en œuvre, selon les instructions propres à sa Branche d'activité, pour :

- Régler le problème directement s'il relève de sa compétence ou trouver la compétence nécessaire
- Adapter les moyens pour gérer la panne au mieux des nécessités commerciales et économiques.

2-5.3 – Contreparties

2-5.3.1. Contrepartie de l'astreinte

En contrepartie de l'astreinte, une prime de 105€ brut (2010) par semaine d'astreinte sera accordée à chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle.

Le montant de la prime de l'astreinte sera revalorisé chaque année de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres fixé lors des NAO. Cette augmentation prendra effet à la même date que la revalorisation des salaires des cadres prévue dans l'accord NAO.

2-5.3.2. Contreparties en cas d'interventions physiques ou de type « télétravail »

Toute intervention physique ouvrira un droit au remboursement des frais de déplacement.

De plus :

Pour le personnel « Employés ouvriers », le temps passé en intervention sera rémunéré (trajet + intervention).

Pour le personnel d'Encadrement,

Chaque fois que les interventions atteindront 4 heures cumulées ou non (trajet + intervention), une prime forfaitaire équivalant à un demi taux journalier sera réglée.

Dans le cas où la durée des interventions (trajet + intervention) n'atteindrait pas 4 h et ne permettrait pas le paiement d'une prime forfaitaire comme indiqué ci-dessus, cette durée sera reportée. Mention en sera faite sur le document de contrôle prévu à l'article 4.

Les Directeurs de Supermarchés bénéficient de l'ensemble de ces dispositions.

2-5.4 - Contrôle

En fin de mois, conformément aux dispositions prévues à l'article L.212-4 bis du Code du Travail, un document récapitulatif du modèle figurant en annexe sera remis à chaque salarié concerné.

Un exemplaire sera conservé par le Directeur d'établissement et tenu à la disposition des agents de contrôle de l'Administration pendant un an.

Sur ce document, seront repris :

- le nombre d'heures d'astreintes effectuées dans le mois écoulé,
- la durée des interventions
- les compensations correspondantes.

Etablissement :					
Nom et Prénom du salarié :					
Matricule :					
ASTREINTES - RELEVÉ DU MOIS DE :					
<u>ASTREINTES</u>					
Nombre de semaines d'astreinte :					
Contrepartie (prime forfaitaire de 100€ brut/semaine) :					
<u>INTERVENTIONS PHYSIQUES OU DU TYPE "TELETRAVAIL"</u>					
			<i>Temps passé en intervention</i>		
<i>Date</i>	<i>Durée</i>	<i>Remboursement frais de déplacement</i>	<i>Employé</i>	<i>Encadrement (*)</i>	
			<i>Règlement temps passé</i>	<i>Prime forfaitaire (1/2 taux journalier) réglée le</i>	<i>Report - (dans le cas où la durée d'intervention n'atteindrait pas 4 h)</i>
(*) Selon l'accord du 4 mars 2004, toute intervention physique de plus de 4 h cumulées ou non (trajet + intervention) = paiement prime forfaitaire équivalant à un demi-taux journalier					

TITRE III TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

3-1 - CHARTE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Conscientes de l'importance croissante des salariés travaillant à temps partiel et de la contribution spécifique qu'ils apportent à la flexibilité indispensable au sein du Groupe, la direction générale de Casino et les organisations syndicales ont travaillé conjointement à la définition de principes généraux applicables à l'ensemble du personnel ayant un contrat à temps partiel, quel que soit le secteur d'activité.

L'objectif fixé est de rechercher une meilleure adéquation entre les attentes des salariés et les impératifs de fonctionnement des établissements concernés du Groupe, aux fins d'une constante recherche de qualité pour obtenir la satisfaction permanente du client.

L'ensemble de cette réflexion a conduit à l'élaboration de la charte du temps partiel.

Les parties sont convenues de se rencontrer en septembre 1991 afin d'établir un bilan sur les actions menées dans les différentes divisions dans le domaine du temps partiel.

Embauche

Lors de l'embauche, l'encadrement :

- Fournira au candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises et détaillées concernant le poste, le contrat, la rémunération, l'organisation et l'environnement de travail...
- Vérifiera la compatibilité de l'emploi offert avec la situation familiale, le lieu du domicile, le niveau de ressources, les activités, loisirs, projet personnel, du candidat,
- Notera avec la plus grande attention les aspirations particulières du salarié en terme de disponibilité, afin de lui laisser le maximum de latitude quant à son organisation personnelle.

Information sur l'emploi

Une information permanente sera assurée pour avertir de tout poste disponible, qu'il soit à temps partiel, ou à temps complet.

Tout contrat à temps partiel ou à temps complet sera proposé en priorité aux salariés exerçant déjà une activité au sein de l'établissement.

Le choix sera effectué en respectant les critères de compétence, la situation familiale, ainsi que l'ancienneté.

Horaires et organisation

L'établissement des plannings horaires prévisionnels devra être effectué et communiqué suffisamment à l'avance, afin que les salariés à temps partiel puissent s'organiser dans leur vie personnelle ou dans leur vie professionnelle, et éventuellement occuper un autre emploi à temps partiel.

L'encadrement s'efforcera dans l'établissement des emplois du temps d'éviter au personnel à temps partiel, une répartition des horaires de travail journalier entraînant des pertes de temps importantes.

Dans la mesure du possible, et en fonction des besoins spécifiques de l'établissement, les salariés à temps partiel pourront être formés aux différentes fonctions et devront assurer le travail dans l'un ou l'autre des postes auxquels ils auront été formés.

Concertation

Autant que possible, l'ensemble des modalités pratiques précédentes seront établies en collaboration avec, et entre, les salariés.

Toutes les informations seront fournies aux salariés à temps partiel sur les nécessités commerciales et les conséquences qui en découlent dans l'organisation et les contraintes inhérentes au bon fonctionnement de l'établissement.

Equité

L'ensemble des salariés, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps complet, se verront allouer les mêmes avantages sociaux, leur montant étant fixé selon les règles de proratisation ou des principes préétablis connus de tous.

De la même façon, l'encadrement veillera à assurer une information égale à l'ensemble des salariés sur le fonctionnement de l'établissement et les événements importants de la vie du Groupe.

L'encadrement aura le souci de dispenser aux salariés à temps partiel la formation indispensable à l'exercice de leur fonction dans une optique permanente de qualité.

Il veillera à maintenir l'égalité des chances et en particulier à offrir les promotions aux salariés travaillant à temps partiel présentant les niveaux de compétence et de qualifications requises pour accéder à de nouvelles fonctions.

3-2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Conformément à l'article 6-1 de la Convention Collective Nationale, sont travailleurs à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par ledit accord, soit pour les salariés à temps complet 36 h de temps de présence.

3-3 - LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Par principe, le contrat de travail à temps partiel est conclu pour une durée indéterminée.

Cependant, il pourra être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail
- activités saisonnières
- surcroît d'activité pour les périodes de rentrée scolaire et fêtes de fin d'année
- pendant les trois mois suivant l'ouverture ou la réouverture après rénovation d'un établissement.

Le contrat de travail sera écrit et comportera notamment les mentions suivantes :

- la qualification
- la rémunération
- la durée du travail avec la répartition de celle-ci

3-4 - GARANTIES INDIVIDUELLES

3-4.1 - Horaires hebdomadaires :

Toutes les embauches s'effectueront sur une base horaire hebdomadaire de 30 h minimum (pauses comprises) avec le principe de l'annualisation et de la modulation évoqué ci-après (hors contrat étudiant et situation individuelle spécifique).

Par dérogation et pour les salariés le désirant expressément ou pour ceux justifiant d'une affiliation à un autre régime à titre principal que le régime général de la Sécurité Sociale (étudiants,...), l'horaire régulier de base pourra être de 16 h ou de 10 h par semaine. Dans ce cas, les chefs d'établissement lors de l'embauche ou de la demande des salariés s'assureront à la fois de la réalité d'une couverture sociale et que ces types de contrats correspondent bien aux attentes des intéressés.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité sur les emplois de mêmes caractéristiques dans le même établissement ou, à défaut, dans l'Entreprise.

Pour les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, outre une priorité d'accès, ils bénéficient d'un délai d'expérimentation du nouveau régime horaire de 3 mois leur permettant de valider ce choix ou de revenir à la situation antérieure.

Passé ce délai, et en cas de changement important ou significatif dans leur vie de famille (décès du conjoint, divorce, etc.), ils retrouvent dans un délai de 1 mois suite à leur demande leur contrat de travail initial sur leur poste d'origine, soit, si cela était impossible, dans un poste de mêmes caractéristiques.

En cas d'impossibilité pour des raisons économiques, ils bénéficient d'une priorité absolue pour effectuer toute heure complémentaire jusqu'à ce que se libère un poste.

Tous ces éléments seront précisés par un avenant au contrat de travail.

NAO 2012

La Direction s'engage à poursuivre une politique de revalorisation des contrats horaires hebdomadaires des salariés à temps partiel souhaitant évoluer vers un contrat à temps complet :

- Proposer prioritairement à tout collaborateur à temps partiel un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé, sur son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors qu'il présente les compétences requises pour l'exercer.
- Proposer prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau collaborateur (hors contrats étudiants).

Les demandes des salariés travaillant dans des magasins, dont le taux de contrats à temps partiel est supérieur au taux moyen constaté (hors étudiants), seront traitées prioritairement.

3-4.2 - Limitation du nombre de coupures dans la journée de travail :

Les journées de travail inférieures à 7 h de temps de travail effectif ne comporteront, hors temps de pause et fermeture de l'établissement aux heures creuses, aucune coupure, sauf demande expresse des intéressés.

A partir de 7 h de temps de travail effectif et au-delà, elles pourront comporter une seule coupure d'une amplitude maximum de 2 h qui pourra être portée à 3 h dans le cas de fermeture de l'établissement à mi-journée.

Cependant, dans l'éventualité où le salarié aurait accepté d'effectuer des heures complémentaires, les journées de travail pourraient alors comporter, en accord avec le salarié, une ou plusieurs coupures.

De plus, pour les salariés à temps partiel dont la journée de travail se termine avant 13 h ou dont la journée de travail commence à partir de 13 h, il n'y aura pas de coupure outre les temps de pause.

Le nombre de coupures hebdomadaires pour un salarié à temps partiel sera au maximum de trois.

Ces dispositions seront applicables sauf circonstances ou contraintes exceptionnelles ou sauf demande expresse des salariés.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Suivi

Afin d'associer les partenaires sociaux aux évolutions de la gestion des coupures et des fermetures en magasins, la Direction s'engage à ce qu'un bilan, notamment sur les secteurs Caisses et PGC, soit présenté chaque semestre aux CE ou CSE de chaque site sur :

- La moyenne des coupures effectuées
- La moyenne des fermetures effectuées.

3-4.3 - Information sur les horaires :

Les horaires seront affichés au moins 15 jours à l'avance.

La constitution des équipes de travail, avant affichage définitif, pourra, sur l'initiative du Chef de Service, être établie sur la base du volontariat et de la concertation entre les différents salariés concernés. Ces derniers opteront pour le créneau horaire ou l'équipe de leur choix et auront la possibilité d'échanger entre eux des séquences de travail. Ces échanges devront être effectués en respectant l'horaire hebdomadaire de chacune des deux parties. L'arbitrage restera sous le contrôle du Chef de Service.

3-4.4 - Modification des horaires :

L'affichage des horaires rend impossible leur modification, sauf dans l'éventualité de circonstances exceptionnelles ou avec l'accord des salariés.

Il ne pourra être proposé aux salariés le jour même, et sauf accord ou demande de leur part, de mettre fin à leur journée de travail avant le terme de l'horaire prévu.

3-4.5 - Heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées sans pouvoir dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ni les limites contractuelles.

Elles ne doivent pas avoir pour effet de dépasser la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^e de la durée hebdomadaire fixée au contrat sont majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne sont effectuées que par des personnes volontaires.

A la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120 h, la durée hebdomadaire est modifiée sur la base de l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable dans les cas énumérés dans l'article 7 – 4^e de l'annexe 5 de la Convention Collective Nationale.

△ Cette disposition est modifiée par la législation. La Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001 reprend dans son article 6-6.4 les principes légaux applicables.

3-5 - MODULATION DES HORAIRES

Les horaires sont organisés sur une base annuelle avec une modulation des horaires hebdomadaires dans la limite de plus ou moins 4 h pour les salariés à temps partiel :

- titulaires d'un contrat de travail de 26 h minimum
- qui avaient choisi, lors de la réduction du temps de travail, le principe de l'annualisation.

Le principe de l'annualisation des salariés à temps partiel sera fondé sur les mêmes modalités que celles exposées au titre II - paragraphe 2-2 "Organisation et rythme" applicable aux salariés à temps complet et, notamment la semaine complète de repos. Les limites de cette variation d'horaire sont reprises dans le tableau ci-dessous :

Horaire actuel	Limites Hautes	Limites Basses
26 h	30 h	22 h
28 h	32 h	24 h
30 h	34 h	26 h

3-5.1 - Programmation annuelle :

Après consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social, la programmation précise de toutes les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires étant impossible à réaliser, un avenant au contrat de travail déterminera néanmoins certaines périodes, conformément aux dispositions de l'article 6-8.2.2 de la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2001.

3-5.2 - Répartition des horaires :

L'organisation à l'intérieur de chaque semaine s'inspirera des principes énoncés pour les salariés à temps complet dans le paragraphe 2-2 "Organisation et rythme" du titre II, notamment une répartition sur 4 jours pour les semaines inférieures à 26 h.

NAO 2012

La Direction s'engage à faire appliquer une répartition sur quatre jours pour les semaines inférieures à 26 h. Pour ce faire, une communication sera diffusée auprès des directeurs d'établissement par l'intermédiaire des Responsables de Ressources Humaines lors des réunions mensuelles et par l'intermédiaire du journal RH.

3-5.3 - Rémunération :

L'annualisation et la modulation n'auront aucune incidence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire contractuel. La moyenne du temps de présence hebdomadaire appréciée à la fin de la période de référence de l'annualisation devra être égale à l'horaire contractuel. Si cela n'était pas le cas, les règles ci-après trouveraient application.

3-5.4 - Régularisation des heures travaillées et des heures payées :

Si à la fin de la période de référence, il existe un différentiel entre les heures travaillées et les heures rémunérées, ce différentiel sera régularisé de la manière suivante :

Différentiel en faveur du salarié : les heures effectuées donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur équivalent tenant compte, le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires ou seront payées, au choix du salarié.

Différentiel en faveur de la Société du fait du salarié : ces heures feront l'objet d'un report sur l'exercice suivant dans la limite d'une semaine maxi.

Pour ce faire, un point précis sera réalisé tous les trimestres, lors d'une information/consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social, afin d'éviter les débordements.

TITRE IV

CONGES ET ABSENCES

4-1 - LES CONGES PAYES

Les congés sont organisés par établissement.

L'ordre des départs est affiché au plus tard le 1^{er} avril.

Les chefs d'établissement s'efforceront donc d'organiser l'activité de telle façon que les membres du personnel bénéficient de leurs congés, dans les meilleures conditions possibles, en tenant compte des exigences familiales.

Pour ce faire, chacun devra veiller avec beaucoup de soin à la planification de ses congés avec son chef de service.

Il est également organisé des congés pour :

- Soigner un enfant hospitalisé ou malade
- Circonstances familiales
- Motifs exceptionnels
- Période militaire

4-1.1- Décompte des droits aux congés payés :

La durée des congés payés annuels est fixée à 30 jours ouvrables, soit 2,5 jours par mois de travail, pour l'ensemble du personnel.

Les congés légaux et conventionnels sont acquis au cours d'une période qui commence le 1^{er} juin d'une année et se termine le 31 mai de l'année suivante. Ils doivent être pris dans la période qui suit, soit entre le 1^{er} juin et le 31 mai. Il appartient aux chefs d'établissement de s'organiser pour planifier la prise des congés sur cette période. Les congés non pris au cours de cette période ne sont ni reportés, ni rémunérés.

En cas d'absence au mois de mai pour accident du travail ou maladie, des jours de congés (dans la limite de 8) seront reportés sur la période suivante, ceux-ci ne pourront donner lieu à indemnisation.

Les absences pour maladies, cures thermales, justifiées par certificat médical sont considérées comme temps de travail effectif (donc ne réduisent pas les temps de congés) dans la limite de :

- 1 mois pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois pour le personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Dans le cas exceptionnel où un collaborateur est rappelé pendant son congé pour les besoins du service, il lui est accordé deux journées de congés supplémentaires.

Les frais de voyage nécessités par le déplacement lui sont remboursés. Tout remboursement de frais d'une autre nature que les frais de déplacement feront l'objet d'un accord particulier.

Lorsque la maladie survient pendant les congés payés, ceux-ci se trouvent interrompus et le salarié, après sa guérison, bénéficie du reliquat à une date à fixer en accord avec le chef de service.

4-1.2 - Décompte de la prise des congés payés :

Toute semaine complète de congés annuels est décomptée pour 6 jours.

Pour les personnes dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur une durée inférieure à 5 jours :

Le nombre de jours de congés annuels à pointer (arrondi à l'entier inférieur) est égal à :

$$\frac{6 \times \text{durée de l'absence au travail}}{\text{nombre de jours de travail hebdomadaire}}$$

4-1.3 - Les congés de fractionnement ou périodes creuses :

Les pointes d'activité de notre métier se situant en période estivale, on cherchera à échelonner les congés.

A cet effet, les congés payés (à l'exception de la 5^e semaine) pris en dehors de la période légale de mai à octobre, ouvrent droit à un supplément de :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours pris est au moins égal à 6
- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours pris est compris entre 3 et 5.

4-2 - les Congés pour circonstances de famille

4-2.1 - Congés exceptionnels pour circonstances de famille :

Tous les collaborateurs peuvent prendre des congés exceptionnels pour circonstances de famille.

Ils devront être pris au moment des événements en cause et justifiés.

Les congés prévus sont :

- mariage civil ou religieux ou pacte civil de solidarité (pacs) du salarié : 1 semaine (un mariage succédant à un pacs avec la même personne n'ouvre pas droit à un nouveau congé)
- mariage des descendants : 2 jours ouvrés
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
- mariage du père ou de la mère du salarié : 1 jour ouvré
- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés
- baptême, communion solennelle d'un enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale, pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (pacs), concubin notoire, enfants à charge : 4 jours ouvrables accolés à l'événement (portés à 5 jours ouvrés si le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise)
- décès d'un frère, sœur, parent, parent du conjoint marié ou pacsé, gendre, bru : 4 jours ouvrables accolés à l'événement
- décès d'un grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvré
- déménagement dû à une mutation : 1 jour ouvré

Les jours de congés ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Dans le cas où l'événement intervient pendant une période de congés payés du collaborateur, il est précisé que les congés exceptionnels cités ci-dessus accordés à l'occasion d'un décès ou d'une naissance suspendent le congé annuel d'autant de jours ouvrés ou ouvrables selon l'événement concerné

4-2.2 - Congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé :

Autorisation d'absence rémunérée :

Dans le cas d'hospitalisation ou de convalescence après hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical attestant la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant, une autorisation d'absence payée de 6 jours ouvrables par année civile est accordée à la mère ou au père.

Cette absence peut être exprimée pour les temps partiels en nombre d'heures calculé au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié.

Autorisation d'absence donnant lieu à récupération :

Sous réserve de la présentation des mêmes justificatifs que ci-dessus la mère (ou le père) de famille est autorisée à s'absenter autant de fois que nécessaire pour prendre des dispositions en cas de maladie d'un de ses enfants sous réserve que cette absence ne dépasse pas 3 jours consécutifs, portés à 5 si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans ou si l'enfant a moins d'un an et qu'il les récupère en accord avec l'encadrement de l'établissement.

Cette récupération ne peut être compensée par la suppression du temps de pause. Pour faciliter cette récupération, il est souhaitable que les intéressés veillent tout particulièrement à ce que le temps à récupérer ne soit pas trop important.

4-3 - Congés pour période militaire

Sans condition d'ancienneté, en temps de paix, le personnel accomplissant une période militaire de réserve obligatoire perçoit son salaire sous déduction du montant de la solde ou des indemnités touchées pendant la période militaire que l'intéressé devra indiquer lors de son retour de période.

4-4 - Congés pour motif exceptionnel

Dans des cas exceptionnels, sérieusement motivés, le personnel pourra obtenir un congé sans traitement dans la limite de 2 mois.
Cette période ne génère pas de droit à congé.

TITRE V

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions du présent titre sont prévues dans l'accord Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord général de substitution Distribution Casino France du 1^{er} août 2001.

Le 11 mars 2005, les partenaires sociaux ont signé un accord Cadre Groupe Casino sur la Formation Professionnelle. Les dispositions de cet accord s'appliquent aux salariés de Distribution Casino France. Il est repris en annexe 4.

Dans l'environnement de l'Entreprise de plus en plus complexe et quelquefois incertain, Casino France réaffirme son attachement à la promotion interne et à la gestion individuelle et collective de ses ressources humaines.

Il convient donc que chaque membre du personnel puisse avoir la possibilité de se situer sur le plan professionnel dans une perspective adaptée à ses souhaits et qu'il soit préparé aux éventuelles évolutions des emplois à l'intérieur de l'organisation.

A cet effet, Casino France souhaite se donner les moyens d'être à l'écoute de chaque membre du personnel et de permettre à chacun, par des moyens appropriés, de se responsabiliser en sachant avec précision ce que l'entreprise attend de lui, comment est perçue la qualité de son travail, et de bénéficier d'une aide à l'orientation professionnelle.

L'importance nationale du Groupe Casino, la diversité en tailles de magasins, les services fonctionnels centralisés et décentralisés, la multiplicité des métiers, etc. sont autant d'atouts qui peuvent être mis à la portée de celles et ceux qui ont l'ambition et la volonté de saisir les opportunités et de donner ainsi un contenu effectif à leur orientation professionnelle bien comprise.

La mobilité peut se comprendre suivant les fonctions exercées, tant sur le plan géographique que sur la capacité à changer de métier.

Pour faciliter cette orientation, Casino France privilégie deux moyens fondamentaux et complémentaires :

- l'entretien annuel et individuel d'évaluation et d'orientation
- et la formation continue.

5-1 - L'ENTRETIEN ANNUEL ET INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION

En général, chacun souhaite exprimer la façon dont il vit sa situation de travail et être guidé pour envisager son avenir professionnel.

Casino France, de son côté, a toujours souhaité privilégier la mobilité professionnelle et la promotion de ceux qui ont fait connaître leurs ambitions et leur volonté de travailler à leur évolution.

Ces souhaits convergents doivent trouver un cadre opérationnel lors de l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle, organisé entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique.

La Direction réaffirme pour tout membre de l'encadrement la nécessité et l'importance de l'entretien annuel d'évaluation et de professionnalisation.

5-1.1 - Objectifs de l'entretien :

Il constitue l'occasion privilégiée d'un dialogue approfondi entre ces deux personnes.

Il permet d'échanger sur le travail accompli dans la période précédente, de mettre en évidence les points forts de l'intéressé, ainsi que ceux qui doivent être améliorés.

Il fixe les objectifs à atteindre pour la période à venir.

Il favorise l'écoute et l'échange concernant l'orientation professionnelle.

Il définit les actions à entreprendre pour atteindre les objectifs professionnels tout en préservant la satisfaction des souhaits individuels.

5-1.2 - La pratique de l'entretien :

Cet entretien est obligatoire et a lieu une fois par an.

Il est préparé par les deux personnes concernées, de façon à remplir toutes les conditions d'objectivité et de franchise.

Il donne lieu à l'élaboration en commun d'un document qui devra recueillir l'aval de l'apprécié et de l'appréciateur.

Les objectifs de la période à venir sont élaborés de façon concertée. Limités en nombre, ils doivent obligatoirement prévoir des projets d'amélioration personnels et être complétés par la recherche en commun des actions à entreprendre pour les atteindre.

La partie concernant l'orientation professionnelle privilégie l'écoute et l'échange sur les opportunités. En outre, ne seront évoqués que les seuls engagements réalisables.

En effet, cet échange ne doit en aucun cas conduire à développer un espoir susceptible d'être déçu.

En cas de litige, un recours est toujours possible auprès du supérieur hiérarchique de l'appréciateur.

5-1.3 - Les rôles respectifs des différentes parties :

Le personnel

L'entretien annuel d'évaluation et d'orientation professionnelle nécessite, de la part de chaque membre du personnel, un investissement très important.

En effet, chacune des étapes de cet entretien doit faire l'objet d'une réflexion préalable de la part du collaborateur concerné au cours de laquelle il s'attachera à mettre en valeur les progrès personnels réalisés et à définir les domaines où il souhaite désormais concentrer ses efforts.

L'encadrement

L'écoute et le conseil des collaborateurs de l'entreprise relèvent de la responsabilité directe de l'encadrement, lequel fait lui-même l'objet d'une appréciation, entre autres, sur sa capacité à développer cette écoute. Des actions de formation seront éventuellement mises en œuvre afin de permettre à cet encadrement de répondre aux attentes du personnel qu'il dirige.

La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines doit également coordonner ces différentes actions.
Son rôle est avant tout incitatif.

Au niveau local, elle s'assure de l'équité de traitement entre les sites, et au niveau national elle fait en sorte que l'écoute soit consolidée, afin que les talents qui ne peuvent conjoncturellement s'exprimer sur un site puissent le faire sur un autre site, dans un autre service, ou le cas échéant, dans un autre métier.

Enfin, elle s'attachera à rechercher et à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au bon déroulement de ces entretiens, ainsi qu'aux suites à leur donner, en terme d'information, de formation interne ou externe, etc.

5-2 - LA FORMATION CONTINUE

La formation continue est autant un investissement pour le salarié que pour l'entreprise.

En, tant que tel, elle mérite le même soin que les autres investissements de l'entreprise et fait l'objet d'une attention toute particulière de l'encadrement et des Directions des Ressources Humaines.

La formation constitue également un domaine privilégié de convergence entre les objectifs de progrès de l'entreprise et les aspirations des membres du personnel.

5-2.1 - Les objectifs de la formation continue :

Casino France articule sa politique de formation suivant deux axes complémentaires :

- la formation au management,
- la formation aux métiers.

5-2.2 - Les moyens de la formation continue :

En plus des moyens traditionnels, formation adaptative, formation aux nouvelles technologies soutenues par les budgets correspondants et des formateurs compétents, le Groupe Casino s'est doté de moyens exceptionnels dont l'Institut Pierre Guichard (IPG) constitue l'élément central.

5-2.3 - La formation au management :

L'ensemble de l'encadrement est appelé à suivre dans le cadre de l'IPG des séminaires visant à promouvoir prioritairement les valeurs propres à Casino France en ce qui concerne les principes de management quotidien.

Ces principes privilégient le dialogue social, le développement personnel et le travail en équipe, en positionnant le client au centre de nos préoccupations.

5-2.4 - La formation aux métiers :

Le respect du client, valeur fondamentale du Groupe, exige des professionnels compétents dont le savoir-faire doit être entretenu afin de fournir à ce client le service et les produits qu'il est en droit d'attendre.

Un soin tout particulier est apporté à la formation à l'accueil du client et à l'écoute de ses motivations.

Pour atteindre cet objectif, Casino France a organisé la formation aux métiers, par filières (marchandises générales, produits frais, logistique...) animées et coordonnées par l'IPG et décentralisées au niveau des régions et des types de magasins.

5-2.5 - La formation individualisée :

L'entreprise n'a pas pour mission de se substituer à la volonté des individus, ni de pallier les éventuelles insuffisances du système éducatif initial.

Néanmoins, l'entreprise peut favoriser une meilleure synergie entre les projets professionnels individuels et le projet de développement de Casino France.

Dans cet esprit, un certain nombre de principes d'action ont été retenus :

- chaque collaborateur de l'entreprise doit se considérer comme le principal responsable de sa formation,
- il convient d'étendre sur la base du volontariat les facilités d'accès à la formation pour les collaborateurs les moins qualifiés, et donc de concevoir la formation d'une façon plus large et permanente,
- l'entretien individuel d'évaluation et d'orientation professionnelle doit donner l'occasion au personnel qui en émet le souhait de s'informer sur les possibilités de formation interne et externe existantes, ainsi que sur les démarches à engager pour pouvoir en bénéficier.

Ce programme de perfectionnement individuel peut faire l'objet "d'actions pilotes" organisées ponctuellement dont on tirera un certain nombre de leçons avant de chercher à les généraliser.

Elles seront mises en œuvre en concertation avec les partenaires sociaux et leurs évolutions seront contrôlées paritairement.

NAO 2012

Par ailleurs, afin de valoriser l'expérience acquise par les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté et de maintenir et permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront chaque année, dans le cadre du plan de formation, d'au moins un jour de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

Cette formation sera déterminée conjointement avec le salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux instances représentatives de chacun des sites.

5-2.6- L'utilisation du DIF

Lors de l'examen des demandes de DIF, priorité sera donnée aux salariés dont le compteur est à 120 h.

5-3 – LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

5-3.1 – Les critères de la Validation des Acquis et de l'Expérience

5-3.1.1 – Définition de la Validation des Acquis et de l'Expérience

Les parties conviennent de reprendre la définition de l'accord Cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 :

« Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle. Les collaborateurs ayant exercé une activité en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant au moins trois ans peuvent prétendre à une démarche de VAE. »

5-3.1.2 Les critères retenus pour bénéficier d'un accompagnement spécifique DCF lors d'une action de VAE

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en œuvre d'une action de VAE se doit d'être en premier lieu une démarche personnelle à l'initiative du salarié et doit être ensuite partagée avec sa hiérarchie. Elle nécessite de la part du salarié un investissement personnel important.

Afin d'optimiser les chances de réussite de chaque salarié rentrant dans ce cadre, il est convenu qu'un accompagnement spécifique de l'action de VAE sera réalisé pour les salariés qui souhaitent faire reconnaître leur expérience dans l'Entreprise.

Comme précisé dans l'accord Cadre Groupe du 11 mars 2005, le projet professionnel doit être partagé par le salarié et sa hiérarchie et correspondre aux métiers de l'Entreprise. Les échéances de ce projet doivent également faire l'objet d'une entente entre le salarié et sa hiérarchie.

De plus, lors de la définition du projet professionnel, il sera tenu compte du savoir-faire et des compétences du salarié.

L'accompagnement de l'action de VAE sera possible pour les Certificats de Qualification Professionnelle définis au niveau de la Branche Professionnelle et pour les diplômes de l'Education Nationale listés ci-dessous :

Certificats de Qualification Professionnelle

Employé de commerce

Il travaille sur la surface de vente et à la caisse. Il doit accueillir, orienter et renseigner le client.

Manageur de rayon

Il gère un rayon dont il assure la responsabilité commerciale. Il manage son équipe.

Manager de Petite Unité Commerciale

Il assure le fonctionnement de son magasin, il met en œuvre et respecte le concept commercial de son entreprise et coordonne son équipe. Il peut exercer ses responsabilités en magasin de proximité ou en maxi-discount.

Vendeur Produits Frais Traditionnel

Il a pour mission principale la préparation et la vente. Garant de l'hygiène et de la qualité, c'est un vrai professionnel de ses produits.

Boucher

Il a pour mission principale la préparation des produits carnés dont il a la responsabilité. Il accueille, conseille la clientèle sur les produits de son rayon.

Il est convenu que les futurs Certificats de Qualification Professionnelle définis par la Branche professionnelle seront systématiquement ajoutés à cette liste.

Diplômes de l'Education Nationale ou du Ministère de l'Agriculture

- CAP – BEP – BTS maintenance
- CAP employé de vente spécialisé
- CAP employé de commerce multispécialités
- CAP Boucher – Boulanger – Poissonnier
- BEP alimentation spécialité boucherie – boulanger - poissonnier
- BEP Vente Action Marchande
- BEPA Services, spécialité vente de produits frais
- BEPA agro alimentaire spécialité transformation des viandes
- Brevet Professionnel boucher – boulanger
- Brevet de Maîtrise boulanger
- Mention complémentaire vendeur spécialisé en alimentation
- Bac Pro commerce
- Bac Pro métiers de l'alimentation spécialité boucherie – boulanger - poissonnier
- Bac Pro Comptabilité
- Bac Pro Technicien vente et conseil – qualité en produits alimentaires
- BTS Management Unité Commerciale (MUC)
- BTSA Technico Commercial
- DUTTC (Diplôme Universitaire de Technologie Techniques de Commercialisation)
- Licence professionnelle Commerce et Distribution Distech

Cette liste n'est pas exhaustive. De la même façon que pour les Certificats de Qualification Professionnelle, les futurs diplômes qui pourraient concerner les métiers de l'Entreprise seront intégrés à cette liste.

5-3.2 – L’accompagnement de la VAE par DCF

5-3.2.1 – La demande du salarié d’une action de VAE accompagnée par DCF

Le salarié volontaire pour réaliser une action de VAE dans le cadre d’un accompagnement spécifique de l’entreprise adressera sa demande à son supérieur hiérarchique à l’occasion de l’entretien professionnel. Dans le cas où la date de l’entretien professionnel serait trop éloignée, il a la possibilité de demander un entretien spécifique.

L’accompagnement de l’action de VAE sera validé après analyse conjointe entre le responsable qui mène l’entretien professionnel et la DRH de la Branche concernée à travers le Responsable des Ressources Humaines.

L’acceptation ou le refus de l’accompagnement doit être confirmé par écrit, avec motivation de la décision en cas de refus. Cette confirmation ne sera donnée qu’après acceptation du dossier de prise en charge financière par le FORCO.

5-3.2.2 – Le sens de l’action de VAE

Au cours de cet entretien, le sens à donner à la VAE sera défini.

Pour ce faire, un projet professionnel sera validé par la hiérarchie et le salarié, et correspondra à un besoin de l’Entreprise.

Les objectifs de la VAE seront également définis lors de l’entretien. Ils peuvent correspondre, selon le projet défini et partagé, aux différents cas ci-après :

- Le salarié reste dans sa fonction et l’obtention du diplôme lui apporte un enrichissement personnel optimisé.
- L’obtention du diplôme permet au salarié d’évoluer professionnellement au sein de l’Entreprise en fonction des emplois disponibles et selon les modalités arrêtées avec la hiérarchie au départ de l’action de VAE.
- La reconnaissance du diplôme pourra intervenir, en fonction des possibilités, dans le même établissement ou dans un autre établissement, la mobilité géographique pouvant être mise en œuvre.
- Il pourra s’agir de prise de responsabilités supplémentaires, d’un changement de niveau sur le même poste, d’un changement de niveau sur un autre poste, d’une diminution de la période d’accueil en cas de changement de niveau.
- L’évolution professionnelle pourra être facilitée et priorité pourra être donnée au salarié ayant réalisé une action de VAE sur les postes correspondants vacants.

- Les passerelles entre les différentes branches ou filiales de l'Entreprise pourront être activées pour permettre la réalisation du projet professionnel défini et partagé au début de l'action de VAE.
- En fonction du projet déterminé, la VAE pourra se concrétiser par une augmentation de salaire.

5-3.2.3 – L'orientation vers le diplôme correspondant à l'expérience du salarié

Afin de donner au salarié toutes les chances de réussite dans son action de VAE, un diagnostic sera réalisé afin de déterminer son niveau de connaissances et de l'orienter vers le diplôme ou CQP adapté.

Pour ce faire, le logiciel « Passerelle » élaboré et mis à disposition des entreprises par la Branche Professionnelle sera utilisé pour les diplômes dont le référentiel est entré en informatique. Il s'agit à ce jour :

- CAP Employé de commerce multi spécialités
- Bac Pro Commerce
- Bac Pro Technicien Vente et conseil – qualité en produits alimentaires
- BTS Management Unité Commerciale (MUC)
- BTSA Technico-commercial
- Licence professionnelle Commerce et Distribution Distech
- CQP Manager de rayon
- CQP Vendeur Produits Frais
- CQP Employé de commerce
- Titre professionnel Agent Technique de Ventas
- Titre professionnel Responsable de rayon
- Titre professionnel Manager d'Univers Marchand.

Ce diagnostic repose sur le descriptif des activités professionnelles du salarié. Ce descriptif est réalisé par le salarié, accompagné de son « garant » tel que défini au point 6.1 ci-après, de ses activités professionnelles

Ce logiciel est mis en ligne dans intranet afin de permettre au salarié de réaliser ce diagnostic dans son établissement.

Pour les diplômes ou CQP pour lesquels il n'est pas possible de réaliser un diagnostic par informatique, deux cas peuvent se présenter :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle

Ce diagnostic sera réalisé sous forme papier à l'aide des fiches « Bilan des acquis professionnels » établies par la CPNE et mises à disposition des établissements par intranet.

Il repose sur le descriptif des activités professionnelles du salarié. Il est réalisé par le salarié, accompagné de son « garant » tel que défini au point 6.1 ci-après, de ses activités professionnelles

- ***Les diplômes de l'Education Nationale, du Ministère de l'Agriculture***

Le salarié candidat sera orienté par son garant vers l'Institut Pierre Guichard qui pourra l'aider, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un organisme conseil, à réaliser ce diagnostic afin de voir quel diplôme correspond aux activités de son expérience et s'il dispose d'une expérience suffisante en rapport avec le titre souhaité.

A l'issue de cette étape, un point devra nécessairement être réalisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

S'il s'avère que l'objectif initial peut être atteint et que le salarié n'a pas besoin de formation complémentaire, le supérieur hiérarchique confirmera son accord dans le cadre du projet professionnel défini et partagé et le salarié poursuivra sa démarche de VAE.

Pour ce faire, il sera accompagné dans ses démarches par un « garant » selon la procédure décrite ci-après au point 6.1.

5-3.2.4 – Les formations complémentaires

Dans certains cas, le diagnostic pourra déterminer la nécessité pour le salarié d'actualiser ses connaissances.

Les formations complémentaires nécessaires à l'aboutissement du projet sont déterminées par le logiciel « Passerelle » ou par le cahier des charges « papier » des CQP ou suite au diagnostic réalisé dans le cadre de l'accompagnement par l'Institut Pierre Guichard. Dans tous les cas, elles feront l'objet d'un accord entre le salarié et l'Entreprise.

Elles pourront être réalisées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Congé Individuel de Formation ou de la période de professionnalisation.

Afin de permettre au salarié de compléter ses connaissances et de lui permettre d'acquérir une nouvelle expérience, il pourra être envisagé un changement temporaire de poste qui pourra être programmé, par exemple, dans le cadre d'un remplacement de congés ou d'une organisation exceptionnelle particulière.

5-3.2.5 – La nécessité de redéfinir le diplôme et/ou le projet professionnel

S'il s'avère, à l'issue du diagnostic, que le salarié ne pourra pas obtenir la validation d'au moins 50 % de la qualification recherchée, un nouvel entretien est organisé afin de remettre le projet en phase de faisabilité, avec pour conséquence, la redéfinition du diplôme et/ou du projet professionnel et, éventuellement, l'adaptation de la durée de réalisation du projet.

A cette occasion, les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'en aucun cas la démarche du salarié ne doit être annulée. L'entretien permettra de réaffirmer la volonté mutuelle d'aboutir.

Dans certains cas, le salarié pourra être orienté vers un congé individuel de formation ou une période de professionnalisation afin de lui permettre de parfaire ses connaissances.

5-3.2.6 – Les accompagnements spécifiques DCF pendant l'action de VAE

6.1 – Le Garant

Le salarié sera accompagné dans ses démarches par un « garant » à partir du moment où le projet est validé, partagé et défini en amont.

Il est désigné par l'entreprise. Selon l'établissement, il pourra s'agir :

- du responsable du personnel
- du directeur de magasin
- un salarié dans l'établissement qui possède une parfaite connaissance du diplôme visé.

Le garant aura été informé, par tous les moyens mis en place dans l'Entreprise, du dispositif de l'action de VAE, ses objectifs, ses principes, son fonctionnement et de tous les mécanismes de montage des dossiers, les étapes à suivre, les personnes à contacter et sera en liaison directe avec l'Institut Pierre Guichard pour toute aide lors de l'accompagnement du salarié.

Il aide le salarié à réaliser le descriptif de ses activités professionnelles et accompagne le salarié à constituer son dossier de candidature.

Il pourra orienter le salarié candidat vers l'Institut Pierre Guichard qui assurera directement l'accompagnement du salarié ou l'adressera à un organisme spécialisé, en fonction du diplôme visé.

6.2 – L'action de VAE concerne un Certificat de Qualification Professionnelle

Le salarié-candidat doit adresser à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) un dossier de candidature constitué de :

- L'indication du CQP visé
- La présentation personnelle comprenant un « mini CV »
- Une lettre de motivation
- Les fiches de « Bilan des Acquis Professionnels » accompagnés du tableau récapitulatif de présentation du plan de formation complémentaire nécessaire, le tout dûment complété et signé par le salarié et le garant.
- L'indication du mode de prise en charge de la formation complémentaire éventuellement nécessaire (DIF, CIF, période de professionnalisation).

La délivrance du CQP

A l'issue des actions de formation complémentaires qui ont été définies comme nécessaires à l'obtention du CQP, le salarié adresse à la CPNE un dossier comprenant :

- Le tableau récapitulatif de suivi du plan de formation qui prouve que l'ensemble des actions de formation nécessaires a été suivi.
- Les fiches d'évaluation dûment complétées.

6.3 – L'action de VAE concerne un diplôme de l'Education Nationale ou du Ministère de l'Agriculture

Le salarié candidat sera orienté par son garant vers un responsable pédagogique d'un centre de validation qui lui remettra le dossier VAE et lui expliquera la procédure.

Ce dossier permettra au candidat de retracer sa carrière et de justifier des compétences et des niveaux de performances acquis.

Le dossier VAE terminé sera transmis au jury de validation qui prendra sa décision à l'issue de l'entretien avec le salarié candidat.

6.4 – La prise en charge financière

Un dossier sera déposé auprès du FORCO dès le début de l'action de VAE afin d'obtenir de la part de cet organisme la prise en charge :

- des frais afférent à l'accompagnement du candidat, à la préparation de la validation
- des frais d'inscription à l'examen

dans le cadre d'un forfait déterminé par le FORCO.

Le temps nécessaire sera pris en compte dans le cadre du DIF.

Le dispositif d'accompagnement financier décrit ci-dessus s'applique sous réserve de l'acceptation du dossier par le FORCO.

5-3.2.7 – Le suivi du salarié après l'action de VAE

7.1 – Le diplôme ou le titre professionnel visé a été validé

Dans le cas où le titre ou diplôme visé a été validé en totalité, le projet professionnel défini et partagé entre le salarié et la hiérarchie est mis en œuvre selon les conditions arrêtées lors de l'entretien professionnel (cf. article 2 du titre II).

7.2 – Le diplôme ou le titre professionnel visé a été validé partiellement

Dans le cas où la validation du titre ou diplôme serait inférieure à 80 %, un nouvel entretien avec le supérieur hiérarchique sera organisé afin de redéfinir éventuellement le projet professionnel ou de programmer des actions de formation complémentaires permettant au salarié candidat de parfaire ses connaissances.

Ces formations pourront être réalisées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Congé Individuel de Formation ou de la période de professionnalisation.

5-3.3 – Information – Communication - Suivi

5-3.3.1 – Information des salariés

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de l'information des salariés pour la réussite de ce dispositif.

En complément de la communication sur le dispositif général de la VAE prévue dans le cadre de l'accord Groupe du 11 mars 2005, les partenaires sociaux conviennent qu'une information sera élaborée précisant :

- Les conditions d'accompagnement par DCF d'une démarche de VAE
- Les démarches à effectuer
- La personne à contacter

- Les possibilités de débouchés
- Les objectifs recherchés...

Cette information sera présentée aux instances représentatives du personnel de chaque établissement et permettra à la hiérarchie de donner une information aux salariés lors de l'entretien professionnel.

5-3.3.2 – Suivi

Un point sera réalisé chaque année et sera présenté aux membres de la Commission Formation du CCE DCF. Il comportera :

- Le nombre de demandes de VAE accompagnée
- Le nombre d'actions de VAE accompagnée mises en œuvre
- Le pourcentage de réussite
- La situation professionnelle des salariés à l'issue de la procédure de validation.

Par ailleurs, dans le cadre des réunions annuelles sur la Formation Professionnelle, un point de la situation de l'établissement sera communiqué au Comité d'Etablissement ou Comité Social.

TITRE VI

RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

La Direction de la Société Casino France affirme son attachement à une politique sociale largement concertée, fruit de rencontres multiples, à tous les niveaux, avec les différentes instances de représentation du personnel.

Il est, entre autres, convenu que lorsque l'entreprise ou l'un de ses établissements a élaboré un projet important susceptible d'avoir des conséquences sur l'organisation du travail, elle doit, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, se concerter avec les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette concertation, pour être efficace et permettre un travail concret, interviendra après la conception initiale du projet et avant qu'il ne soit finalisé, l'employeur fournissant toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de ce projet.

Il appartient aux représentants du personnel de faire toutes suggestions et remarques qui, dans la mesure du possible, et après concertation, sont intégrées au projet final.

Enfin, l'engagement d'un membre du personnel dans une mission de représentation collective est un enrichissement mutuel, pour l'entreprise et pour lui-même et ne doit constituer en aucune façon, une entrave au bon déroulement de sa carrière professionnelle.

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge, conformément aux dispositions prévues en annexe 1.

6-1 - LA REPRESENTATION SYNDICALE

Convaincue que la confrontation des positions est source d'enrichissement nécessaire sinon vitale pour le maintien d'une dynamique de progrès et d'innovation sociale, la Direction réaffirme son souci de faciliter la reconnaissance et le fonctionnement du fait syndical dans l'entreprise.

Une politique contractuelle efficace suppose des syndicats reconnus, réellement représentatifs, au fait des réalités de l'entreprise afin d'établir un dialogue loyal et constructif et de travailler à l'amélioration des conditions de travail, améliorations qui se répercutent nécessairement sur la qualité de l'accueil du client, axe de développement des magasins du Groupe.

Enfin, dans le cas où un membre du personnel est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il jouit pendant un an à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée par lettre recommandée dans le mois qui précède l'expiration du mandat de l'intéressé.

La validité de cette priorité peut être prolongée ou renouvelée, après accord avec la Direction.

Le délai de préavis, en ce qui concerne les demandes d'autorisation d'absence, est fixé à une semaine.

En ce qui concerne les demandes de participation à des congés de formation économique, sociale et syndicale, le délai de préavis est fixé à deux semaines.

6-2 - LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL

La représentation élue du personnel doit être adaptée à la réalité de Casino France afin que les salariés soient associés à la marche générale de l'entreprise et que leurs intérêts soient représentés au niveau qui convient.

Conscients de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base de l'entreprise, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place dans tous les établissements, des instances représentatives particulières.

De plus, pour tenir compte du très grand nombre d'établissements, de leur diversité en taille et de leur grande dispersion géographique, les principes concernant la composition du Comité Central d'Entreprise répondent à des modalités spécifiques déterminées ci-après.

Par ailleurs, les règles applicables à la détermination des effectifs pour la mise en place de ces instances prennent en compte intégralement les personnes dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 h/semaine ou à 87 h/ mois, ceci afin de garantir la représentation des intérêts du personnel à temps partiel qui constitue une fraction importante des effectifs de l'entreprise.

L'accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail du 27 septembre 1993 est joint en annexe 2.

6-2.1 - Composition du Comité Central d'Entreprise :

Les contractants prenant en compte l'effectif important de la Société, la diversité des types de magasins, le très grand nombre d'établissements et leur dispersion géographique, conviennent d'appliquer des dispositions dérogatoires au Code du Travail (comme par exemple, le nombre de représentants et le principe de la représentation des gérants mandataires de supérette au Comité Central d'Entreprise).

Ces dispositions font l'objet tous les deux ans d'un protocole d'accord électoral avec les organisations syndicales afin d'élaborer l'accord de répartition prévu par la législation.

Cet accord respecte le principe de la représentation proportionnelle de chaque activité spécifique de Casino France, en outre, il est convenu que le choix des établissements devant désigner un représentant auprès de cette instance s'inspire des modalités prévues dans le Code du Travail pour la constitution du Comité de Groupe.

A défaut d'accord, et sauf maintien de la dérogation par la Direction, il est fait application des textes du Code du Travail.

6-2.2 – Subventions :

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer une juste répartition des subventions destinées à assurer, au profit de l'ensemble du personnel, à la fois le bon fonctionnement du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux et dans le domaine des activités sociales et culturelles, la gestion d'activités communes, tout en préservant les compétences respectives des Comités d'Etablissement, des Comités Sociaux et du Comité Central d'Entreprise.

La subvention "Frais de fonctionnement"

La Direction verse au titre des frais de fonctionnement une subvention égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'année en cours augmentée des commissions des gérants de supérettes.

Il est convenu que 40 % du montant de cette subvention sont destinés au CCE.

Les 60 % restants sont destinés aux Comités d'Etablissement ou Comités Sociaux, au prorata des effectifs moyens annuels de chaque établissement.

La subvention "Activités sociales"

Le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Etablissement et les Comités Sociaux assurent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles organisées dans l'entreprise, à l'exception des récompenses pour médailles du travail et du prix Geoffroy Guichard pour les familles nombreuses.

La Direction verse :

- Au titre des activités sociales communes et centralisées, gérées par le Comité Central d'Entreprise, une subvention de 0,23 % du montant brut des salaires augmenté des commissions des gérants de supérettes.
- Au titre des activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux, une subvention de 0,87 % du montant brut des salaires augmentée des remises brutes des gérants de supérettes répartie au prorata des effectifs moyens annuels de chacun des établissements.

Le principe du financement des activités sociales centralisées est défini dans l'accord Groupe du 30 septembre 2004 pour la Gestion des Activités Sociales Centralisées.

TITRE VII HANDIPACTE

7-1 - EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

L'accord Groupe sur l'emploi des personnes handicapées signé le 20 décembre 2010 pour les exercices 2011, 2012, 2013 joint en annexe 3.

TITRE VIII

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales de la Société Distribution Casino France affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cet accord traduit leur volonté de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions qu'il définit ont pour objectif de réduire très sensiblement les écarts historiques de situation entre les femmes et les hommes constatés lors du travail de la Commission mise en place au sein du Comité Central d'Entreprise suite à la loi du 9 mai 2001, ceci afin de rétablir progressivement une situation égalitaire entre les femmes et les hommes qui travaillent ensemble.

Aujourd'hui, les femmes représentent 65 % de l'effectif de Distribution Casino France. Cependant, les constats suivants démontrent des disparités :

- Faible proportion de femmes dans les postes qualifiés et d'encadrement
- Faible proportion de candidatures féminines pour les postes d'encadrement
- Pourcentage important de salariés femmes à temps partiel
- Ecart de rémunération sur la totalité des salaires moyens, plus important dans les niveaux plus élevés
- Contrats à durée déterminés en plus grand nombre pour les femmes
- Les femmes sont largement majoritaires dans certains secteurs (flots, caisses...).

Des améliorations ont été constatées depuis la mise en place de la Commission et quatre points fondamentaux ont d'ores et déjà été relevés :

- La nomination de deux femmes directrices commerciales
- La nomination d'une femme directrice produit
- L'évolution du nombre de femmes changeant de niveau ou de catégorie
- La diminution des écarts de rémunération.

Néanmoins, les partenaires sociaux sont conscients que l'action de l'entreprise n'est pas à elle seule suffisante pour tendre vers l'égalité. Les disparités résultent en effet le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations culturelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Ils ont souhaité la mise en place du présent accord qui permettra :

- D’engager une action collective sous l’impulsion de la Commission,
- D’inciter à adopter de nouveaux comportements
- De poursuivre ainsi les efforts constatés de l’entreprise pour tendre vers l’égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont réunis les 2 juillet 2004, 24 novembre 2004, 16 février 2005, 24 juin 2005 et ont travaillé selon la méthodologie définie par la commission (constat des faits, analyse des raisons, proposition d’amélioration) pour les cinq thèmes déterminés comme prioritaires :

- Faible proportion de femmes dans la catégorie encadrement
- Femmes largement majoritaires dans certains secteurs d’activité
- Contrats à durée déterminée en plus grand nombre pour les femmes
- Ecart de rémunération
- Temps partiel.

A l’issue des échanges, il a été convenu ce qui suit :

8 - 1 : Augmenter la proportion de femmes dans la catégorie « encadrement »

Les femmes représentent 65 % de l’effectif de la Société Distribution Casino France. Or, le taux de féminisation n’est que de 15,6 % pour la catégorie « Cadres » et 31,6 % pour la catégorie « Agent de Maîtrise ».

Les partenaires sociaux déclarent unanimement être contre la notion de quota. Néanmoins, ils ont la volonté d’accroître le pourcentage de femmes dans la catégorie « encadrement ».

Pour ce faire, des efforts seront réalisés dans chaque Branche d’activité de l’entreprise pour féminiser certains secteurs afin de préparer l’évolution professionnelle des femmes.

Ainsi, au niveau de la Branche Hypermarchés, l’accès des femmes aux secteurs PGC et Non Alimentaire sera facilité. En effet, le passage par ces secteurs est indispensable pour avoir une progression professionnelle et atteindre les postes de Chef de Département PGC, Chef de Département Marchandises Générales et le poste de Directeur Commercial.

Les parties signataires émettent le souhait que la mise en place de la nouvelle organisation en hypermarchés soit l’occasion d’offrir aux femmes de nouvelles opportunités.

Par ailleurs, ils demandent que la politique de formation de la Branche Géant consistant à faire évoluer les salariés vers des postes à responsabilité par la mise en

place d'une formation « Manager commercial évolutif » soit l'occasion d'intégrer des femmes à des postes d'encadrement.

Concernant la Branche Supermarchés, l'intégration des femmes sur des postes de manager sera poursuivie. Le passage par des postes de manager est en effet incontournable pour atteindre un poste de Directeur de Supermarché.

Les partenaires sociaux constatent avec satisfaction que la Branche Supermarchés compte à ce jour une vingtaine de directrices de supermarchés. Ils souhaitent que cet effort soit poursuivi dans le cadre du présent accord.

En effet, c'est dans la population des chefs d'établissement que sont recrutés les directeurs régionaux. Or, le poste de Directeur régional étant un poste à responsabilité importante, les parties signataires affirment leur objectif d'intégrer des femmes en plus grand nombre sur ces postes.

De plus, dans le cadre de la nouvelle organisation de la Branche Supermarchés en cours de mise en place, et notamment la création de files, les partenaires sociaux demandent à la Direction de la Branche Supermarchés de faire le maximum pour prévoir des femmes dans ces nouvelles missions.

De la même façon, la Branche Proximité facilitera l'intégration et le maintien des femmes au sein du Service Commercial, notamment aux postes de Délégué Commercial et Manager Commercial. La tenue de ces postes étant un préalable indispensable pour atteindre le poste de Directeur Commercial.

Ces perspectives d'évolution de carrière devraient inciter et motiver les femmes pour s'orienter vers ces secteurs.

En effet, dans tous les cas, l'intégration des femmes dans des secteurs à priori moins féminins ne pourra être réussie que dans la mesure où les salariées concernées sont volontaires et motivées pour évoluer.

De plus, afin de favoriser les possibilités d'évolution professionnelle des femmes, les passerelles entre les différentes branches de l'Entreprise, voire les différentes filiales du Groupe, devront être mises en œuvre chaque fois que possible.

Entretien annuel

Les partenaires sociaux sont conscients que l'évolution des femmes ne peut être réussie que si elles sont parties prenantes et motivées pour évoluer. Elles doivent pour ce faire avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau de l'entreprise.

Aussi, une communication sera adressée à toute la hiérarchie afin que systématiquement les possibilités d'orientation soient évoquées et les souhaits d'orientation professionnelle demandés aux salariées lors de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et la salariée examineront ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant en compte à la fois la demande motivée de la salariée, son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités de l'activité du Service ou de l'Etablissement.

Le responsable hiérarchique s'assurera que la salariée a bien connaissance du panel de formations qui correspondent au projet professionnel envisagé.

Les partenaires sociaux insistent pour que tous les types de formation soient évoqués sans à priori, y compris les formations aux métiers : boucherie, boulangerie, pâtisserie, permettant d'évoluer vers des postes de responsables.

De plus, toutes les possibilités offertes par l'accord « cadre » Groupe sur la Formation Professionnelle seront étudiées avec la meilleure attention (utilisation du DIF, validation des acquis de l'expérience, ...) afin de donner au projet d'évolution professionnelle partagé par la hiérarchie toutes les chances de se concrétiser dans les meilleures conditions.

Les partenaires sociaux souhaitent que tout projet d'évolution professionnelle désiré par la salariée et partagé par sa hiérarchie évoqué lors de cet entretien, soit centralisé et suivi au niveau des équipes Ressources Humaines des Branches (Chargés de Ressources Humaines ou Responsables de Ressources Humaines).

Cette centralisation et ce suivi permettront de saisir toutes les opportunités de postes disponibles, au sein de l'établissement, de la Branche, voire de l'entreprise, correspondant au niveau d'aptitude et de compétence de la personne concernée.

Les parties signataires insistent sur le fait que tout devra être mis en œuvre pour traiter les candidatures féminines de la même façon que les candidatures masculines lorsqu'un poste est disponible.

En cas de promotion vers un poste supérieur, l'évolution de la classification et de la rémunération correspondante sera réalisée à la prise de fonction.

8 - 2 : Donner des possibilités d'évolution aux femmes travaillant dans certains secteurs d'activité où elles sont largement majoritaires

Les partenaires sociaux constatent que les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs « Gestion », « Caisses » et « Ilots ».

En effet, elles représentent :

- 91,85 % des postes de gestion
- 91,86 % des postes « Caisses »
- 86,35 % des postes « Ilots ».

Or, la quasi totalité de ces postes sont d'un niveau de qualification peu élevé et à temps partiel.

Historiquement, ces secteurs n'offrent pas une progression professionnelle rapide car ces progressions sont habituellement réfléchies uniquement au sein même de ces secteurs.

Afin de laisser une opportunité d'évolution professionnelle aux salariées de ces secteurs, la meilleure attention sera apportée aux demandes motivées de ces salariées et correspondant aux aptitudes professionnelles et aux compétences complémentaires futures qui pourraient être acquises par le biais de la formation.

Pour ce faire, les changements de secteurs des salariées volontaires et motivées seront étudiés à l'occasion de l'entretien annuel ou de l'entretien professionnel, avec l'objectif de préparer leur évolution professionnelle conformément aux dispositions prévues à l'article 1 du présent accord.

A cette occasion et toujours pour les salariées volontaires et motivées, le poste occupé à temps partiel ne doit pas constituer un blocage à un éventuel changement de secteur nécessité dans le cadre d'un projet d'évolution défini et partagé avec la hiérarchie.

De plus, en fonction de l'organisation des magasins, la polyvalence pourra être favorisée et organisée avec les autres secteurs afin, d'une part, de proposer un poste à temps complet aux salariées qui en feraient la demande, mais, d'autre part, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle complémentaire.

Afin de concrétiser un projet professionnel, un point sera réalisé lors de l'entretien annuel sur la formation initiale et les formations complémentaires suivies depuis l'entrée dans l'Entreprise.

8-3 : Donner aux femmes la possibilité de fiabiliser leur emploi actuel

8-3.1 Contrats à durée déterminée

Plus de 65 % des contrats à durée déterminée sont conclus avec du personnel féminin. Ce pourcentage correspond à la structure de l'effectif de Distribution Casino France qui compte une large majorité de femmes.

Les contrats à durée déterminée sont conclus essentiellement au niveau « employés » et dans les secteurs très féminisés (caisses...), soit pour des périodes de courte durée, soit pour plusieurs mois dans le cas de remplacement de congé maternité ou de congé parental.

Si les partenaires sociaux reconnaissent que les contrats à durée déterminée sont nécessaires au fonctionnement d'un magasin afin d'adapter son organisation aux besoins de la clientèle, ils demandent à la Direction de faire le maximum pour privilégier les embauches en CDI.

Lors du recrutement des salariés en contrat à durée déterminée, la Direction veillera à respecter la mixité afin de ne pas réserver les emplois en CDD aux femmes qui doivent, au même titre que les hommes, pouvoir accéder à un contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Ils insistent notamment sur le fait que, lors de l'établissement du contrat, le niveau de classification retenu corresponde au niveau de classification d'un salarié en CDI de même qualification et occupant les mêmes fonctions.

En parallèle, les partenaires sociaux constatent que les nombreux CDD conclus au niveau de la Société peuvent constituer une source d'amélioration des conditions de travail des femmes occupant un poste à temps partiel.

Ainsi, dans toute la mesure du possible, avant de recourir à l'embauche d'un salarié sous CDD, il sera étudié la possibilité de proposer de réaliser des heures complémentaires à un salarié à temps partiel volontaire.

La mise en place de la polyactivité organisée en magasins devrait faciliter l'application de cette disposition.

Les partenaires sociaux demandent que toute nouvelle polyactivité soit précédée d'une formation adéquate.

Par ailleurs, afin que le contrat à durée déterminée ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés titulaires de ce type de contrat, les partenaires sociaux demandent la mise en œuvre d'un entretien professionnel pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée de présence cumulée supérieure à 12 mois sur une période de 18 mois.

8-3. 2 Contrat à temps partiel

Les parties signataires réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi.

Dans cet objectif, la Direction et les organisations syndicales ont signé dès 1998 un accord sur le travail à temps partiel prévoyant, entre autres, le passage de 22 h à 26 h pour les salariés volontaires.

Depuis, d'autres accords ont permis de continuer la démarche engagée en 1998 (accord ombrelle du 17 juin 1999, accord salaire du 27 février 2003).

Ainsi, le pourcentage de femmes à temps partiel est passé de 63 % en 2001 à 58 % en 2004 et le régime horaire temps partiel le plus utilisé se situe à 30 h contre 22 h.

Les partenaires sociaux souhaitent que l'effort engagé soit poursuivi pour tendre vers un temps partiel choisi et privilégier les emplois à temps complet par la mise en place d'une polyactivité organisée dans un cadre valorisant pour le salarié. De plus, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui le souhaitent.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent que les salarié(e)s travaillant à temps partiel ne soient pas défavorisé(e)s en terme de carrière et de rémunération par rapport aux personnes travaillant à temps complet.

Ils auront accès aux dispositions de l'accord cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 au même titre que les salariés à temps complet. Chaque fois que possible, la formation sera décentralisée.

Dans toute la mesure du possible et sous réserve des nécessités commerciales, les conditions seront recherchées afin que les salarié(e)s à temps partiel puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

8-4 : Atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Comme précisé dans le préambule, les partenaires sociaux constatent une tendance à la diminution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes depuis la mise en place de la Commission Egalité Professionnelle.

Toutefois, dans l'esprit du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ils expriment leur volonté de tendre vers le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour une fonction équivalente.

S'il n'est pas constaté d'écart important de rémunération sur les premiers niveaux, dès le niveau 3A, cet écart devient perceptible, avec des écarts plus importants au niveau de l'encadrement.

Comme actuellement, l'entreprise conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les femmes et les hommes et veillera à ce que les écarts ne se créent pas dans le temps.

Des efforts seront poursuivis afin de garantir l'évolution de rémunération des femmes et des hommes, selon les mêmes critères basés uniquement sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle et les résultats obtenus liés à sa fonction.

En ce qui concerne les écarts constatés et dans un premier temps, afin de comprendre les raisons de ces écarts, la commission Egalité Professionnelle du CCE procédera à une étude de la situation, en fonction de l'ancienneté afin de vérifier si ces écarts résultent de situations antérieures.

Afin de faciliter la progression professionnelle des femmes et ainsi avoir une incidence positive sur le niveau de leur rémunération, les parties signataires s'engagent à ce que les formations soient attribuées de façon équitable entre les femmes et les hommes, conformément aux décisions prises lors de l'entretien professionnel prévues dans l'accord cadre Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005.

Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent que lors de chaque changement de niveau, une analyse de salaire soit systématiquement réalisée.

Un accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé sur ce thème le 21 novembre 2011.

Il comporte des objectifs de progression et des indicateurs de suivi sur les domaines suivants :

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

NAO 2012

En termes de rémunération, il a pour objectif de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur quatre ans.

Il s'appuie notamment sur la politique de réduction des écarts de rémunération menée chaque année à lors des négociations annuelles sur les salaires depuis 2008.

Afin de poursuivre cette politique, la Direction prévoit une enveloppe de 300 000 €, comprise dans le budget des augmentations individuelles cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines, afin de poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

8-5 : Actions en faveur de la maternité

Il est rappelé que des initiatives sont réalisées au niveau local pour la mise en place de crèches inter-entreprises regroupant divers acteurs dans le domaine familial et professionnel.

Les partenaires sociaux demandent à la Direction de développer ces initiatives pour aider à la garde des enfants.

Par ailleurs, des entretiens spécifiques seront mis en place au moment du départ en congé de maternité et en congé parental comme indiqué ci-après :

Entretiens spécifiques

Départ en congé maternité

Toute salariée qui le souhaite pourra solliciter un entretien spécifique avant son départ en congé maternité.

Dans ce cadre, l'entretien permettra au responsable hiérarchique et à la salariée concernée de dédier un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé de maternité.

Départ en congé parental

Le même entretien est proposé au/à la salarié(e) qui le souhaite en cas de départ en congé parental d'éducation afin de caler le principe d'une rencontre entre le Directeur et le ou la salarié(e) au minimum un mois avant la reprise de son activité.

L'objectif de cet entretien étant que le ou la salarié(e) et sa hiérarchie se mettent d'accord sur les conditions de reprise d'activité.

8-6 : Suivi de l'accord

Compte tenu des différentes dispositions mises en place dans le cadre du présent accord, notamment pour tendre à réduire les écarts de rémunération, la Commission Egalité Professionnelle du CCE analysera de façon précise les résultats de cette politique afin d'en suivre son évolution et proposer des plans d'actions pour améliorer la situation.

Une démarche identique devra être mise en place dans tous les établissements au niveau des Comités d'Etablissement ou Comités Sociaux pour analyser les résultats de cette politique et proposer des plans d'action adaptés à chaque site.

8-7 POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE

La Direction rappelle la démarche engagée par le Groupe depuis 2008 par la signature de la Charte sur la Parentalité dont les objectifs sont de permettre aux signataires de :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- Créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

L'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 novembre 2011 prévoit quant à lui la réalisation en 2012 d'un guide sur la parentalité à destination des collaborateurs et des managers.

Afin de poursuivre sa politique sur ce thème, la Direction a décidé d'aller au-delà des dispositions légales sur les thèmes ci-après :

8-7.1 Congé pour activité solidaire

La Direction s'engage à ouvrir en 2012 une négociation avec les Délégués Syndicaux de Groupe pour la mise en place d'un Compte Epargne Temps Solidaire dans le cadre de la future loi visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de

réduction du temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade.

8-7.2 Organisation du travail des aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé

Dans l'esprit de l'accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 20 décembre 2010, chaque Directeur de site ou de service étudiera avec bienveillance, en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, la possibilité de mettre en œuvre une adaptation de l'organisation du travail d'un collaborateur aidant d'un enfant ou d'un conjoint handicapé en tenant compte des problématiques d'organisation locales.

8-7.3 Rapprochement du lieu de résidence

Un listing des postes à pourvoir sur la région sera adressé, une fois par mois, par les Responsables Ressources Humaines à chaque établissement pour affichage.

La Direction s'engage à examiner en priorité les demandes de mutation des salariés dont le lieu de travail est actuellement très éloigné de leur domicile (en kilomètres ou en temps de trajet).

8-7.4 Rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles par le Directeur du site, en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

ANNEXES

ANNEXE 1

Règles à suivre pour le déplacement des membres des institutions représentatives du personnel _____ 125

ANNEXE 2

Accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail 126

ANNEXE 3

Accord Groupe Casino sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 21 décembre 2010 _____ 134

ANNEXE 4

Accord Cadre Groupe Casino sur la formation professionnelle du 11 mars 2005 _____ 157

ANNEXE 5

Accord Groupe Casino du 29 Avril 2005 sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité _____ 176

ANNEXE 6

Accord Groupe Casino du 14 Octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise _____ 180

ANNEXE 7

Avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de sante groupe Casino du 5 mai 2008 _____ 204

ANNEXE 8

Accord de compte épargne temps groupe Casino du 20 Mai 2008 _____ 217

ANNEXE 9

Accord du 11 décembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du Groupe Casino _____ **240**

ANNEXE 10

Accord de dialogue social au sein du groupe casino du 30 Juin 2009 _____ **264**

ANNEXE 11

Accord sur l'emploi des salariés âgés au sein du Groupe Casino _____ **285**

ANNEXE 12

Accord instituant le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe CASINO _____ **302**

Annexe 13 :

Accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 Novembre 2011 _____ **313**

Annexe 14 :

Accord groupe sur la santé et la sécurité au travail du 8 Décembre 2010 _____ **343**

ANNEXE 1

Règles à suivre pour le déplacement des membres des institutions représentatives du personnel

NATURE DES REUNIONS	TEMPS PASSE EN DEPLACEMENT	TEMPS PASSE EN REUNION	VOYAGE	HEBERGEMENT	REPAS	REGLEMENT DES FRAIS
REUNION DIRECTION ORGANISATIONS SYNDICALES	Le temps passé en déplacement est payé comme temps de travail effectif. L'heure de départ et d'arrivée est fixée en accord avec le directeur d'établissement.	Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail effectif.	En principe SNCF 2e classe. Toutefois, avec l'accord du chef d'établissement possibilité d'utiliser voiture personnelle (indemnité kilométrique conformément aux instructions fixées par la Direction). Sur demande des directeurs d'établissements, possibilité d'utiliser l'avion pour les membres très éloignés, dans la mesure où le temps total d'absence du travail est réduit par rapport au déplacement par le train sans toutefois entraîner une amplitude de la journée de travail supérieure à 12 heures.	Choix des hôtels par la Direction qui effectue les réservations.	Restaurant au choix.	Utiliser un formulaire Ordre de Service à faire signer par le directeur de l'établissement. Acompte possible avant le départ. Joindre les justificatifs du voyage : billets, péage, parking, taxi... Le remboursement du séjour s'effectue sur les bases définies par l'art. 42 de la CCN.
REUNIONS CCE ET COMITE DE GROUPE	idem	idem	<p>Les frais ne sont pas à la charge de la Société mais à imputer au compte "frais de fonctionnement".</p> <p>Le remboursement s'effectue à l'aide d'une fiche de frais de déplacement qui est jointe à la convocation</p>			
REUNIONS PREPARATOIRES AU CCE à l'initiative des membres du CCE	idem	Le temps passé en réunion s'impute sur le crédit d'heures de délégation.				
REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU CCE (Mutuelle, Conseil Surveillance) Sur convocation du Président.	idem	Le temps passé en réunion est payé comme temps de travail effectif.				

ANNEXE 2

Accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail

Au terme d'une période de deux ans, les parties s'accordent à estimer positive l'expérimentation des dispositions de l'accord du 1^{er} octobre 1991 qui traite :

- De la situation professionnelle des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ;
- De la représentation du personnel dans les établissements de onze à quarante-neuf personnes ;
- Des commissions paritaires de médiation.

Elles conviennent en conséquence de les renforcer et de les considérer comme faisant partie à part entière des statuts des différentes sociétés constituant le Groupe Casino.

Ces dispositions s'incorporeront donc à ces statuts et suivront leur mode propre de révision et de dénonciation.

I – SITUATION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS ELUS OU DESIGNES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles conviennent, en outre, qu'un certain nombre de principes et de mesures complémentaires doivent être mis en place et respectés pour que l'apport nécessaire des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique du Groupe ne pénalise pas leur situation présente et ne compromette pas leur avenir.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique du Groupe ne pourra être efficace que si celui-ci leur donne la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur qualification.
 - a) Tout titulaire d'un mandat bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec son Directeur d'établissement ou de service en vue de mettre en œuvre, si nécessaire, les moyens permettant d'intégrer ses responsabilités sociales, sans pour autant que cela ne se traduise par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.
 - b) L'aménagement du poste de travail des représentants dont les missions se traduisent par une prise d'heures de délégation importante et par une présence régulière aux différentes instances et organes de travail mis en place par la loi fait que le Groupe considère que ces derniers occupent un poste de travail à temps partiel.
 - c) Ce poste de travail à temps partiel suppose donc que soit définie une mission professionnelle dont l'accomplissement est compatible avec la durée hebdomadaire ci-dessus définie.

2. L'engagement d'un salarié dans une mission de représentation collective est l'occasion d'un enrichissement mutuel et ne doit pas se révéler, pour le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de promotions ou d'augmentations individuelles de salaire.
- a) Comme tout salarié, les représentants élus ou désignés bénéficient d'un entretien annuel individuel avec leur hiérarchie leur permettant de se situer professionnellement et de faire connaître leurs besoins et attentes dans ce domaine.
 - b) Cet entretien annuel donne lieu à l'établissement d'un bilan-appréciation permettant un suivi personnalisé de l'évolution de carrière (rémunération, coefficient, formation) des intéressés.
 - c) Cette évolution de carrière des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales tiendra compte :
 - de leur aptitude à mettre en œuvre leurs compétences professionnelles et du niveau atteint par ces dernières,
 - de l'évolution positive et de l'ouverture des connaissances et des comportements amenés par l'exercice d'un mandat,
 - de la moins grande disponibilité professionnelle résultant de l'exercice d'un mandat.
 - d) Ainsi, chaque représentant élu ou désigné par une organisation syndicale dont le temps utilisé pour l'exercice de ses mandats est au moins égal à la moitié de son temps de travail, devra voir son salaire évoluer au minimum comme la moyenne du coefficient auquel il est classé.

Les délégués syndicaux centraux des filiales auront par ailleurs la possibilité de saisir les directions générales des sociétés de situations financières ou de carrière de représentants élus ou désignés par les organisations syndicales qui leur paraîtraient présenter une anomalie.

- e) Est entendu comme « Temps utilisé pour l'exercice de ses mandats », le temps d'heures de délégation proprement dit, les heures affectées à l'exercice d'un mandat qui ne s'imputent pas sur le crédit d'heures (réunions du C.E., des D.P., du C.C.E., du C.H.S.C.T., du Comité de Groupe, et de façon plus générale, toutes réunions organisées à l'initiative de la Direction telles que les commissions paritaires) ainsi que les activités extérieures au sein d'organismes paritaires à caractère social (Prud'hommes, etc.) ou prévues dans les textes conventionnels (congrès, etc.).
- f) Les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales auront accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

De plus, afin de leur permettre d'exercer plus efficacement leurs mandats, les organisations syndicales auront la possibilité d'inscrire leurs membres élus ou désignés aux sessions de formation organisées pour l'encadrement du Groupe par l'Institut Pierre Guichard et cela sur la base de 10 participants par an et par organisation syndicale.

- g) A l'issue d'un mandat, les représentants élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer le meilleur parti du savoir-faire acquis au service du bien commun.

II – REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ETABLISSEMENTS DE ONZE A QUARANTE-NEUF PERSONNES

1. Dans le Groupe existe un grand nombre d'établissements dispersés sur le territoire national qui ont un effectif inférieur à cinquante personnes.
2. La Direction Générale et les organisations syndicales, conscientes de la valeur du dialogue social qui doit s'instaurer au sein de chaque unité de base de l'entreprise, ont décidé de mettre en place dans tous les établissements de onze à quarante-neuf salariés une instance collective spécifique appelée comité social d'établissement.
3. Le comité social de l'établissement est présidé par le responsable de celui-ci. Ses membres sont les délégués du personnel, titulaires et suppléants, élus pour un an, avec un minimum de deux titulaires et de deux suppléants.

Les mises en œuvre des comités sociaux d'établissement nécessitant une augmentation du nombre de titulaires et suppléants se feront lors des renouvellements des délégués du personnel tels qu'ils sont prévus.

Il est convenu que, dans les établissements où existent par usage des comités d'établissement, ces comités seront remplacés à leur échéance par les comités sociaux d'établissement.

4. Les membres titulaires du comité social d'établissement disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder vingt heures par mois ; ces heures de délégation se substituent à celles attribuées par la loi aux délégués du personnel.
5. Le comité social d'établissement exerce les fonctions conférées par la loi aux délégués du personnel.

Il assure également, au niveau local, certaines des responsabilités attribuées au Comité d'Entreprise dans les sociétés employant plus de cinquante personnes : il est en effet informé sur les questions intéressant la marche générale de l'établissement et en particulier sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée et les conditions de travail ainsi que la formation professionnelle du personnel.

Il gère, s'il y a lieu, les activités sociales et bénéficie des subventions attribuées à ce titre suivant les usages.

III – COMMISSIONS PARITAIRES DE MEDIATION

1. Des commissions paritaires de médiation sont créées au niveau de chaque société. Dans le cas où les sociétés seraient de faible effectif, les commissions pourront regrouper plusieurs d'entre elles, par secteur professionnel.

2. Elles offrent une possibilité de conciliation à l'occasion de conflits graves d'ordre individuel qui n'auraient pu trouver de solution dans le cadre des instances prévues à cet effet.
3. Elles ont pour vocation essentielle de privilégier le dialogue interne et de permettre une approche de solution la plus équitable pour le salarié en cause. Elles poursuivent le double but de maintenir un climat social sain dans le milieu du travail et de réaliser une économie de moyens judiciaires, susceptibles en tout état de cause d'être mis en œuvre en cas d'échec de la médiation.
4. Les commissions paritaires sont composées de 6 membres : 3 membres représentant la Direction, 3 membres représentant les salariés.
5. Les membres représentant la Direction comprennent des représentants de la Gérance et des filiales du Groupe, incluant nécessairement le Directeur des Ressources Humaines de la Société du réclamant.
6. Les représentants des salariés sont choisis par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés concernées qui établissent, pour deux ans, une liste de 12 personnes (deux par organisation syndicale) qui sont ensuite classées par ordre alphabétique. Le tour de rôle est alors automatique, à chaque réunion de la Commission.
7. La réunion de la commission est demandée par l'intéressé auprès du chef d'établissement qui en informe aussitôt le Directeur des Ressources Humaines de sa Société.
8. Dans le cas où la commission a été saisie d'une procédure de licenciement, le délai minimum de réflexion entre l'entretien préalable et la communication de la décision définitive de la Direction est de 4 jours francs.

Pour le Groupe Casino :

M. Antoine GUICHARD

Pour les Organisations Syndicales :

Syndicat Autonome :	C. BLANCHARD
Syndicat CFDT :	J.L. BOULIN
Syndicat CFTC :	M. NONNOTTE
Syndicat CFE-CGC :	H. RESTOY
Syndicat FO :	J. CAZENEUVE

AVENANT DU 28 SEPTEMBRE 2004 A L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 1993 SUR
L'AMELIORATION DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DANS LES RELATIONS
DU TRAVAIL

Entre :

La Direction du Groupe Casino, 24, rue de la Montat – 42008 SAINT-ETIENNE CEDEX 2,
représentée par M. Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines du Groupe

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées
par :

- Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour la CFTC, Mme Michelle BONNOT
- Pour la CGT, M. Thierry MENARD
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN
- Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- Pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Conformément à l'accord du 22 janvier 1997 sur le développement du rôle et des moyens
des organisations syndicales, les partenaires sociaux se rencontrent chaque année en
septembre afin de faire le bilan de l'exercice de cet accord.

Ainsi, une rencontre annuelle a été organisée le 18 Septembre 2003 au cours de laquelle les
partenaires sociaux ont décidé de « toiler » l'article III – COMMISSIONS PARITAIRES DE

MEDIATION de l'accord du 27 Septembre 1993 sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les relations du travail .

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 3 Mars et 1^{er} Avril 2004 et ont conclu les dispositions du présent avenant.

TITRE III – COMMISSION PARITAIRE DE MEDIATION

1. Une commission paritaire de médiation est créée au niveau du Groupe pour l'ensemble des filiales du périmètre défini dans l'accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations du travail

2. Sa mission :

Elle a pour vocation essentielle de privilégier le dialogue interne, d'assouplir les contraintes juridiques en proposant une approche équitable et réaliste aux parties en litige, sans les imposer. Elle incite par là même, à la résolution de conflits graves d'ordre individuel au niveau où ils naissent (conflit grave d'ordre individuel qui peut remettre en cause à court terme la présence du salarié dans l'entreprise).

La commission paritaire de médiation doit permettre une bonne régulation sociale et un meilleur équilibre entre les pratiques et le droit.

Elle n'a pas le pouvoir de statuer sur les cas qui lui sont soumis. Elle sert à accompagner le salarié et le Directeur de l'établissement sur un dossier difficile.

3. Composition :

La commission paritaire de médiation est composée de 6 membres.

- membres représentant la Direction : 3 personnes
 - . le Directeur des Ressources Humaines Groupe
 - . le Directeur des Relations Sociales
 - . le Directeur des Ressources Humaines de la branche ou de la filiale concernée

- membres représentant les salariés : 3 personnes dont :

- . une personne appartenant obligatoirement à l'organisation syndicale et à la filiale qui aura saisi le Directeur des Relations Sociales
- . Les deux autres personnes seront choisies à partir d'une liste de 10 personnes représentant l'ensemble des filiales ou branches établie par chaque Délégué Syndical Groupe et remise à jour annuellement avec un tour de rôle automatique des organisations syndicales. Dans le cas où une organisation syndicale ne serait pas représentée dans une des filiales ou branches, le Délégué Syndical de Groupe pourra faire partie de la commission.

4. Saisine de la commission paritaire de médiation

Les partenaires sociaux conviennent que la commission paritaire de médiation, pour être efficace, doit être réactive.

Seuls les Délégués Syndicaux Groupe, Délégués Syndicaux Groupe Adjointes et Délégués Syndicaux Centraux peuvent saisir, à partir d'une demande écrite du salarié concerné, la commission auprès de la Direction des Relations Sociales, membre permanent. La demande du salarié devra être adressée à la Direction des Relations Sociales, au moment de la saisine.

Après une première analyse du dossier :

- soit le Directeur des Relations Sociales, en relation avec le Directeur des Ressources Humaines Groupe, décide de ne pas réunir la Commission Paritaire de Médiation : il en informe le Délégué Syndical Central demandeur en apportant les raisons de cette décision.

Toutefois, la Commission Paritaire de Médiation se réunira obligatoirement dans le cas où la demande serait faite par la majorité des Délégués Syndicaux de Groupe qui sera représentée par 4 Délégués Syndicaux de Groupe sur les 7 actuellement désignés par les organisations syndicales représentatives dans le Groupe.

- soit le Directeur des Relations Sociales, en relation avec le Directeur des Ressources Humaines Groupe, décide de réunir la commission paritaire de médiation

Tous les moyens « modernes » de communication pourront être utilisés afin d'assurer une réactivité optimale.

5. Dans le cas où la commission a été saisie d'un conflit d'ordre individuel grave, le délai minimum de réflexion entre l'entretien préalable et la communication de la décision définitive de la Direction est de 4 jours francs.

6. Confidentialité

Les membres de la commission paritaire de médiation seront tenus à l'obligation de confidentialité avant, pendant et après la réunion de la Commission.

7. Les partenaires sociaux conviennent que les présentes modalités sont mises en place pour une durée expérimentale. Un premier point sera fait lors de la rencontre annuelle prévue dans le cadre de l'Accord Syndical en Septembre 2005 afin d'apporter d'éventuelles mesures d'ajustement.

DEPOT

Le présent avenant sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L-132.10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

ANNEXE 3

Accord Groupe Casino sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 21 décembre 2010

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

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

- pour le syndicat AUTONOME, M Serge DURAND
- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- pour le syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1-1 – Accord Groupe
Article 1-2 – Principe de péréquation
Article 1-3 – Champ d'application
Article 1-4 – Les bénéficiaires
Article 1-5 – Durée

TITRE II – CADRE DE FONCTIONNEMENT

Article 2-1 – Les acteurs et leur rôle
Article 2-2 – Pilotage
Article 2-3 – Financement

TITRE III – LES PLANS D'ACTIONS

Article 3-1 – Plan d'embauche

3-1.1 – Principe et objectifs

3-1.2 – Les actions

Article 3-2 – Prévenir et appréhender le handicap

3-2.1 – Anticipation des situations d'inaptitude professionnelle

3-2.2 – Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

Article 3-3 – Plan de maintien dans l'emploi

3-3.1 – Principe et objectifs

3-3.2 – Les actions

Article 3-4 – Plan d'insertion et de formation

3-4.1 – Accueil des stagiaires

3-4.2 – Evolution de carrières

3-4.3 – Aides à la personne handicapée

3-4.4 – Aides au collaborateur aidant d'un enfant ou conjoint handicapé

Article 3-5 – Partenariat avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail

Article 3-6 – Sensibilisation et communication

TITRE IV– DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 4-1 – Renouvellement de l'accord

Article 4-2 – Mise en œuvre

Article 4-3 – Agrément

GLOSSAIRE

PREAMBULE

Le Groupe Casino est une entreprise engagée et socialement responsable. Les actions de développement durable environnemental et humain sont ancrées dans les valeurs CLES de l'entreprise, partagées par les hommes et les femmes qui s'engagent au service des clients et s'efforcent d'être au quotidien : Conquérants, Loyaux, Exigeants et Solidaires.

Impliqué depuis 1995 dans une politique d'emploi des salariés en situation de handicap, le Groupe Casino réaffirme sa volonté de poursuivre et de pérenniser les actions entreprises et d'étendre cet engagement à d'autres filiales du groupe.

Cette volonté de diversité et de lutte contre les discriminations au sein du groupe Casino a été largement renforcée par la suite et par là même réaffirmée à travers :

- un avenant en mai 2009 à l'accord groupe de 2005 sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise,
- un accord groupe sur l'emploi des salariés âgés en septembre 2009,
- l'obtention du Label Diversité en 2009,
- la signature du pacte mondial des Nations Unies en octobre 2009,
- la négociation en cours d'un accord groupe sur l'égalité professionnelle Femme/Homme.

Le groupe, au-delà de la formalisation de ses valeurs et engagements, fait vivre sa politique dans ses actions à travers un processus de recrutement permettant d'intégrer l'ensemble des richesses de la société civile. Par cette implication, le groupe s'entoure de compétences diverses et complémentaires.

Les résultats des précédents accords reflètent la mise en place d'une politique dynamique qui traduit la volonté réelle de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Lors du dernier accord couvrant la période 2006 à 2010, le groupe a atteint les objectifs fixés, à savoir :

- 474 embauches pour 300 demandées,
- 392 stagiaires accueillis pour 350 demandés (chiffres à fin octobre 2010).

Aujourd'hui, le groupe compte plus de 3.000 salariés en situation de handicap et remplit son obligation d'emploi à hauteur de 9,80 % à fin 2009.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux conviennent de signer le présent accord Groupe, comme l'autorisent les articles L.2232-30 et L.5212-14 du Code du Travail.

Le présent accord Groupe a l'ambition de poursuivre le changement du regard porté sur les personnes handicapées et de continuer à pouvoir essayer les bonnes pratiques en interne et en externe, que ce soit auprès des salariés, des managers mais aussi des instances représentatives du personnel.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Accompagner collectivement les situations de maintien dans l'emploi : du reclassement à l'aménagement du poste aux éventuelles restrictions d'aptitude,
- Poursuivre le recrutement de personnes handicapées sur tous les types d'emploi existants dans le Groupe, en développant l'alternance,
- Nouer des partenariats privilégiés avec les grandes écoles et les universités à l'image de la réussite du programme Handimanagement,
- Favoriser l'intégration de stagiaires et permettre une augmentation des qualifications des personnes handicapées grâce à la mise en place de stages de formation,
- Contribuer à une meilleure accessibilité professionnelle et/ou numérique.

Fort de l'expérience acquise depuis de nombreuses années, l'accord développera un axe complémentaire : valoriser les nouvelles compétences acquises par les collaborateurs (telles que l'apprentissage de la langue des signes) en favorisant la relation avec les clients ou collaborateurs sourds et malentendants, permettant ainsi d'améliorer l'accueil et l'accessibilité des personnes. Une attention particulière sera portée aux collaborateurs aidants d'enfants ou de conjoints handicapés.

La totalité de la démarche en faveur des personnes handicapées prévue par les dispositions du présent accord sera accompagnée par les différentes représentations du personnel et mise en œuvre en concertation avec elles.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1-1 – ACCORD GROUPE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application du 29 décembre 2005 relatif aux accords de Groupe.

L'accord définit la politique du Groupe Casino au sens de l'article 1-3 (Champ d'application) en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Conformément à la loi du 11 février 2005, l'agrément sera sollicité auprès de Monsieur le Préfet du Département de la Loire, département où se situe le Siège Social de la Société Casino Guichard-Perrachon SA, société dominante.

ARTICLE 1-2 – PRINCIPE DE PEREQUATION

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un accord au niveau du Groupe Casino agréé par l'autorité administrative permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis des Sociétés du Groupe définies à l'article 1-3 du présent accord.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti, mais les résultats seront consolidés au niveau du Groupe Casino, permettant ainsi d'apprécier à son niveau si l'obligation d'emploi est satisfaite.

ARTICLE 1-3 – CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne les sociétés et filiales suivantes :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Services
- IGC Promotion
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

La liste des établissements assujettis sur le territoire national qui serviront au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation est jointe en annexe 1 au présent accord.

Pour tenir compte de l'évolution du périmètre au sein du Groupe, la liste des sociétés et des établissements assujettis fera l'objet, le cas échéant, d'une actualisation de l'article 1-3 – champ d'application, qui sera transmise à la DIRECCTE.

ARTICLE 1-4 – LES BENEFICIAIRES

Le présent accord est applicable à tous les salariés (des sociétés du Groupe Casino définies à l'article 1-3 ci-dessus) visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (annexe 2).

Les salariés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant le statut de travailleur handicapé soient bien parvenus à l'employeur afin qu'il ait bien connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord. Le cas échéant, si les justificatifs n'ont pas été présentés dans des délais jugés raisonnables, les mesures prévues dans le présent accord ne pourront pas s'appliquer.

Il est rappelé que la procédure de reconnaissance auprès des organismes extérieurs compétents et la communication de ce statut auprès de l'employeur relèvent d'une démarche personnelle.

ARTICLE 1-5 – DUREE

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (années 2011, 2012 et 2013) un programme complet en faveur des personnes handicapées, ceci conformément aux dispositions de l'article L5212-8 du Code du Travail.

TITRE II – CADRE DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 2-1 – LES ACTEURS ET LEUR ROLE

Au vu de l'expérience des précédents accords, les partenaires sociaux constatent que la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes handicapées repose sur l'implication de tous les salariés des sociétés concernées et sur l'impulsion de la Mission Handipacte accompagnée dans ses fonctions par les différentes instances représentatives du personnel.

- **La Direction considère que l'insertion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la politique diversité menée dans le Groupe. Elle encourage et accompagne cette politique par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés.**

- **La Mission HANDIPACTE**

La Mission « Handipacte » est chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord. Elle fait partie de la Direction des Relations et de l'Innovation Sociale Groupe, elle-même rattachée à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Ses principales missions sont les suivantes :

- L'animation et la coordination de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées,
- Le pilotage du plan d'actions avec les différents acteurs internes et externes, dans leur domaine respectif de compétence,
- Le conseil et l'accompagnement des sociétés dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord,
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe,
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord,
- Le suivi des réalisations des sociétés du Groupe et l'établissement d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

- **Les Correspondants Promotion de la Diversité**

Les Correspondants appartiennent aux Directions des Ressources Humaines et ont été mis en place dans le cadre de l'avenant de mai 2009 à l'accord groupe de 2005 sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise, en lien avec le Label Diversité. Ce Label intègre pleinement la politique Handipacte. A cette fin, les Correspondants Promotion de la Diversité, dans la réalisation des missions confiées, accompagnent les collaborateurs dans la mise en œuvre et le suivi d'actions Handicap. Ces Correspondants sont les relais de la Mission Handipacte.

Leurs missions sont les suivantes :

- Démultiplier la formation « Prévention des Discriminations » auprès des collaborateurs de leur périmètre et les sensibiliser régulièrement par la suite.
- Communiquer auprès des partenaires externes sur notre politique de promotion de la Diversité notamment sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- Favoriser les partenariats avec des acteurs locaux
- Faire remonter et centraliser trimestriellement l'ensemble des actions menées et des résultats obtenus

- **La Direction des établissements prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre l'animation, le suivi des actions à engager et leur consolidation.**
- **L'ensemble des salariés est concerné ou impliqué dans la mise en œuvre de cette politique, soit à titre personnel, soit dans le cadre du collectif de travail.**
- **Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe, des filiales et des établissements, conscientes des enjeux liés à cet accord, s'engagent chacune dans leurs parties, à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et à en assurer la promotion. Elles sont forces de propositions.**
- **La médecine du travail : dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est indépendant et est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel. Il réalise les visites médicales d'embauche et la surveillance médicale renforcée pour les personnes handicapées, anticipe la survenance d'une inaptitude en collaboration avec le directeur d'établissement ou de service et préconise les aménagements de postes de travail et/ou les postes de reclassement.**
- *Les autres experts: pour des cas spécifiques, après validation de la Mission Handipacte, certains experts peuvent être sollicités, tels que des ergonomes, des organismes et cabinets spécialisés, ... qui peuvent accompagner l'entreprise dans leur domaine respectif de compétences.*

ARTICLE 2-2 – LE PILOTAGE

Une commission de suivi sera créée et se réunira une fois par an à l'initiative de la Mission Handipacte. Elle sera animée et coordonnée par la Mission Handipacte.

Elle sera paritaire et composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et d'autant de représentants de la Direction.

Cette commission sera en charge :

- de veiller au respect des dispositions du présent accord
- d'avoir communication du bilan annuel de la Mission Handipacte.

Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée auprès des instances représentatives du personnel au niveau central (Comité central d'entreprise ou Comité d'entreprise pour les sociétés à établissement unique). Dans les sociétés à établissements multiples, ce bilan sera également présenté au niveau local, auprès des instances représentatives du personnel par chaque Directeur d'établissement, qui mettra en valeur les actions menées sur le site.

A la suite de la commission de suivi, la Mission Handipacte transmettra un rapport annuel à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la Loire qui le diffusera aux autres DIRECCTE.

ARTICLE 2.3– FINANCEMENT

Le budget destiné au financement des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées correspond au montant de la contribution légale qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord par les sociétés définies à l'article 1-3 « Champ d'application ». Ce budget pourra être modifié pour tenir compte de l'évolution du périmètre au sein du Groupe Casino prévue dans ce même article 1-3.

Les sommes non utilisées pour le financement de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap au titre de l'année écoulée viendront s'ajouter au budget de l'année suivante pendant la durée d'application de cet accord.

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont indiqués en annexe 3. Ils pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une redéfinition en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles.

De plus, les parties conviennent que les actions entrant dans le cadre du présent accord seront financées dans la limite du budget disponible.

Par ailleurs, le reliquat du budget du précédent accord sera reporté sur le budget du présent accord.

TITRE III – LES PLANS D’ACTIONS

ARTICLE 3-1 – PLAN D’EMBAUCHE

3-1.1 – Principe et objectifs

Tous les emplois existants dans les sociétés définies dans le périmètre du présent accord sont ouverts aux personnes handicapées dont le profil est en adéquation avec les descriptifs de fonctions, conformément à l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'embaucher 180 personnes handicapées sur les trois années de l'accord.

Par ailleurs, compte tenu des expériences réussies d'embauche de personnes handicapées issues du milieu protégé, l'objectif est de poursuivre dans cette voie.

3-1.2 – Les actions

Anticiper les recrutements :

Lors de l'ouverture d'un établissement ou d'un agrandissement, le chef d'établissement veillera à intégrer des personnes handicapées dès le début du recrutement.

Afin d'anticiper les départs en retraite prévisibles des personnes handicapées au cours des prochaines années, les chefs d'établissement ou de service concernés s'efforceront de réaliser des embauches de personnes handicapées.

Partenariats et participations à des manifestations :

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, la Mission Handipacte sera force de proposition et organisera la participation des représentants du Groupe à des manifestations telles que forums de recrutements, semaine pour l'emploi des personnes handicapées,

Des partenariats se poursuivront afin de favoriser le recrutement, en particulier de jeunes diplômés :

- Avec des organismes ou associations (Tremplin, TH Conseil ...)
- Avec les structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Afij, l'Adapt, sociétés de travail temporaires, ...)
- Avec des sites Internet (Monster, Handicap, Hanploi , Agefiph ...)

Pour cela, il sera nécessaire pour les services ou établissements concernés, d'établir, pour les postes exigeant des compétences spécifiques, des descriptions de fonctions précises à transmettre à ces organismes.

Alternance et apprentissage :

Afin de pouvoir développer la mise en place de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour des personnes handicapées, la Mission Handipacte poursuivra les partenariats existants et veillera à en développer de nouveaux, en particulier pour augmenter la qualification des personnes handicapées :

- Avec des organismes de formation (AFPA, CFA....)
- Avec des organismes paritaires collecteurs agréés,

- Avec des écoles ou universités,
- Avec des associations permettant de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés.

De même, dans le cadre de la politique menée par le Groupe Casino en terme d'apprentissage et d'alternance, la Mission Handipacte informera les écoles de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées et des démarches seront engagées afin de pouvoir accueillir des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, en lien avec les Correspondants Promotion de la Diversité.

La Mission Handipacte veillera à transmettre au gestionnaire de la taxe d'apprentissage du Groupe les coordonnées des établissements partenaires qui forment des stagiaires handicapés.

Outils :

Pour l'aider dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement ou de service aura à sa disposition le Guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, il devra informer le Médecin du Travail afin qu'il reçoive le salarié préalablement à son intégration et puisse valider son aptitude dans le cadre de la visite médicale d'embauche.

Au vu de l'expérience des accords précédents, avec le consentement du salarié, il est nécessaire d'assurer un tutorat pendant la phase d'intégration, pour réussir pleinement le recrutement d'une personne handicapée, et en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail. Cet investissement en moyens et en temps sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement ou de service devra communiquer à la Mission Handipacte le nom et la fonction du tuteur. Le tuteur pourra bénéficier du module de formation construit à cet effet.

D'autre part, afin de favoriser l'accompagnement à la qualification des personnes en situation de handicap, la Mission Handipacte soutiendra l'utilisation des outils de Pôle Emploi et Cap emploi tels que l'Evaluation en Milieu de Travail. Ce dispositif a en effet pour intérêt de permettre à une personne en situation de handicap de valider, non seulement son choix de métier, mais aussi de détecter les compléments de formation utiles à sa qualification.

Si l'intégration de la personne nécessite une adaptation, les frais engagés pourront être financés en complément (adaptation du poste de travail, aménagement de l'accessibilité de l'environnement de travail, mise en place d'aides techniques, traduction en langue des signes...).

ARTICLE 3-2 – PREVENIR ET APPREHENDER LE HANDICAP

3-2-1 – Anticipation des situations d'incapacité professionnelle

La Mission Handipacte sensibilisera les médecins du travail afin que ceux-ci portent une attention toute particulière à la situation du salarié présentant, de leur point de vue, des risques d'incapacité à court terme. L'objectif est de permettre ainsi d'anticiper, les mesures à prendre pour éviter la survenance de l'incapacité par tout moyen approprié, dans de bonnes conditions et le plus en amont possible. Les managers seront sensibilisés sur cette nécessité d'anticipation. Pour cela, des informations seront accessibles sur Intranet et au travers d'une plaquette pour les médecins du travail.

- proposer une visite médicale de pré-reprise :

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, selon la situation, la hiérarchie informera le bénéficiaire absent pour accident de travail ou maladie depuis plus de trois mois de la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise par le Médecin du Travail. Cela permettra :

- au médecin d'avoir une première évaluation de l'état de santé du salarié et de prévoir l'accompagnement de l'entreprise et du salarié dans la recherche de solutions spécifiques à sa problématique,
- d'analyser au plus tôt les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions d'aptitude du salarié lors de son retour dans l'emploi,
- d'envisager en amont l'adaptation nécessaire du poste de travail,
- d'engager, au besoin, une réflexion avec le collaborateur sur les pistes de reclassement les plus favorables.

- assurer un meilleur accompagnement de la personne en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Les collaborateurs seront informés des démarches à entreprendre en vue d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, leur ouvrant droit aux mesures du présent accord. La Mission Handipacte réalisera un document à cet effet.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée, fixées en accord avec l'employeur, sur présentation de justificatifs.

- renforcer le suivi médical des personnes en situation de handicap :

Les salariés reconnus handicapés bénéficieront d'une visite médicale avec le médecin du travail tous les ans, pour anticiper sur les éventuelles adaptations nécessaires du poste de travail liées aux évolutions du handicap, et plus fréquemment à la demande du médecin du travail.

3-2-2 – Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

Il convient d'avoir présent à l'esprit que le terme « accessibilité » doit être compris dans son sens le plus large. Il recouvre le handicap physique, mais aussi les déficiences sensorielles...

La Mission Handipacte s'attachera, avec les services compétents dans le Groupe, à concevoir et mettre en expérimentation des mesures visant à améliorer l'accessibilité et les services rendus aux personnes handicapées dans les établissements. Des signaux de sécurité adaptés au handicap seront mis en place si nécessaire.

L'amélioration des accès aux environnements de travail pour les personnes handicapées sera étudiée par établissement et une mesure objective de la bonne adaptation de ceux-ci sera réalisée, par le biais d'une étude effectuée par un cabinet spécialisé.

Dans le même esprit, la Mission Handipacte veillera, avec les services compétents dans le Groupe, à la mise en accessibilité progressive des outils mis à la disposition des collaborateurs, en particulier les sites internet du groupe ainsi que l'intranet, et les adaptations seront mises en œuvre, dans toute la mesure du possible.

De la même façon, l'entreprise adapte les dispositifs permettant au salarié handicapé d'accéder aux cursus de formation. Ces surcoûts s'imputent sur le budget du présent accord.

ARTICLE 3-3 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

3-3-1 – Principe et objectifs

La Direction de chaque établissement ou de service concerné s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés pour autant que leur handicap le permette.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. La réussite du maintien dans l'emploi réside également dans l'anticipation des situations qui peut être mise en œuvre par chacun des acteurs concernés. Il est fondamental que le salarié soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi. De même, le Médecin du Travail, de par ses attributions particulières, participera à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie.

3-3-2 – Les actions

Pour éviter toute difficulté, chaque chef d'établissement ou de service aura à sa disposition, pour traiter chaque situation, la méthodologie communiquée dans le Guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il fera appel au Correspondant Promotion de la Diversité de sa région ou de sa filiale pour l'aider dans sa démarche.

Des exemples réussis de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement et d'une diffusion.

Actions mises en œuvre pour les situations individuelles de maintien dans l'emploi :

La Mission Handipacte, les Correspondants Promotion de la Diversité, les directeurs d'établissement ou de service, les managers, les médecins du travail rechercheront ensemble les meilleures solutions de maintien :

- soit dans le poste de travail par l'aménagement de l'organisation du travail, par l'aménagement technique du poste,
- soit dans le groupe avec des passerelles vers des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et avec les compétences exigées,
- soit dans l'activité professionnelle en externe, si aucune solution pérenne de reclassement n'est trouvée en interne ou si le bilan professionnel réalisé par le salarié permet la construction d'un nouveau projet professionnel.

Au moment de la reprise, le Médecin du Travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement par la Direction de l'établissement des mesures prises.

La Mission Handipacte pourra faire appel à des cabinets spécialisés pour accompagner la construction du projet de maintien.

Aménagements de poste :

Sur avis du médecin du travail, si le maintien dans l'emploi de la personne nécessite une adaptation du poste de travail, un aménagement de l'accessibilité, de l'environnement ou de son évacuation, la mise en place d'aides techniques..., la Mission Handipacte financera les frais engagés en complément des aides existantes.

Accompagnement :

Pour réussir pleinement le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée sur un autre établissement ou sur un autre métier nécessitant une qualification spécifique, avec le consentement du salarié, il est nécessaire en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail et de désigner un référent pendant la phase d'intégration.

Bilan et formation professionnels :

Dans le cas où il s'avèrera nécessaire de définir un nouveau projet professionnel, il pourra être pris en charge, après étude du dossier par la Mission Handipacte, et conformément à l'annexe 3 du présent accord :

- Un bilan professionnel ou un stage de préorientation ;
- Une formation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi et par l'accord Cadre Groupe Casino sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 et son avenant du 1^{er} septembre 2009 (CIF, formation en CRP, DIF, VAE, période de professionnalisation...);
- Le surcoût lié au handicap pendant une formation (traduction en langue des signes ...).

Accompagnement du salarié en cours de procédure de reclassement suite à inaptitude :

Durant la période de reclassement (entre le 2^e avis médical et le reclassement définitif), une affectation temporaire de reclassement pourra être proposée au salarié déclaré inapte, suivant les préconisations du médecin du travail et les possibilités existantes.

Cette période est destinée à faire acquérir et/ou approfondir les connaissances/compétences du salarié afin de faciliter son reclassement au travers de missions clairement définies et encadrées, celles-ci pouvant se dérouler sur un autre établissement que celui d'origine du salarié, mais également en complément de formations internes et/ou externes.

Les missions et formations seront déterminées conjointement entre le RRH, le directeur du ou des établissements ou services concernés et la Mission Handipacte. Un point sera réalisé à l'issue de chacune des missions afin d'évaluer les capacités mises en œuvre dans ce cadre et un bilan sera réalisé à l'issue de chaque formation.

La durée de cette affectation temporaire de reclassement est limitée à 6 mois.

La formation sera financée conformément à l'annexe 3 du présent accord et afin de favoriser l'intégration, une aide sera attribuée conformément à l'annexe 3.

Par ailleurs, pour les cas où il ne sera pas possible de proposer une affectation temporaire et afin de compenser l'absence de rémunération entre les deux visites médicales constatant l'inaptitude consécutive à une maladie, un accident non professionnel ou un accident de trajet, le salaire sera maintenu pendant les deux semaines comprises entre les deux visites. Cette mesure s'appliquera uniquement aux salariés handicapés non pris en charge au titre de la prévoyance et qui ont remis à l'employeur le justificatif de la qualité de travailleur handicapé dans l'année de son attribution par l'organisme.

Commission paritaire de maintien dans l'emploi

Une Commission paritaire de Maintien dans l'emploi est instituée. Elle a pour Mission de suivre l'ensemble des dossiers des salariés en situation de handicap et qui ont besoin d'une action de maintien dans l'emploi.

Cette Commission est composée à égalité d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe (un poste titulaire) et de la Direction ainsi qu'à titre consultatif du médecin du travail. Les réunions de la Commission seront organisées par la Mission Handipacte.

Cette Commission se réunira trimestriellement.

Lors des réunions de cette Commission, il sera fait un bilan de l'ensemble des dossiers de maintien dans l'emploi portés à la connaissance de la Mission Handipacte. Ainsi seront étudiés les dossiers :

- des personnes ayant obtenu un reclassement sur un autre poste dans l'établissement, la société, le groupe ou en externe
- des personnes dont le poste de travail a nécessité un aménagement de poste (technique, organisationnel) et/ou une intervention ergonomique
- des personnes ayant suivi un bilan professionnel ou un parcours de formation
- des personnes étant reconnues inaptes sans possibilité de reclassement

De plus, les membres de la Commission pourront solliciter l'examen de tout dossier urgent ou exceptionnel, préalablement à la tenue de la Commission.

Les membres de cette Commission sont tenus à l'obligation de confidentialité en raison des données médicales et personnelles dont il pourrait être fait état.

La Commission a pour ambition d'apporter une expertise pluridisciplinaire pour accompagner les collaborateurs pour lesquels le handicap survient ou s'aggrave. Dans ce cadre, la Mission Handipacte pourra faire appel aux experts externes utiles à l'action de maintien dans l'emploi et la Commission pourra inviter toute personne estimée compétente pour l'éclairer.

ARTICLE 3-4 – PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

3-4-1 – Accueil des stagiaires

3-4-1-1 – Principe et objectifs

L'accueil de stagiaires handicapés dans l'entreprise (en formation initiale ou en formation continue) permet d'une part aux stagiaires de mettre en pratique l'enseignement reçu en formation et favorise d'autre part une éventuelle embauche ultérieure pour les stagiaires dont la qualification est adaptée aux profils recherchés par le Groupe.

Cela permet également de sensibiliser les équipes au handicap.

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'accueillir au moins 180 stagiaires sur les trois années de l'accord.

3-4-1-2 – Les actions

Partenariats et parrainage :

La Mission Handipacte poursuivra les partenariats afin de favoriser l'accueil de stagiaires :

- Avec des grandes écoles ou des universités pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations supérieures ;
- Avec l'association Handimanagement qui intervient dans le cursus scolaire de grandes écoles afin d'apporter aux étudiants des connaissances sur le handicap et les former à intégrer cette dimension dans leur rôle de manager de demain ;
- Avec des organismes œuvrant dans le domaine de la formation (AFPA, OPCA, CRP...) afin d'augmenter la qualification des personnes handicapées ;
- Avec l'association Tremplin, en particulier sur la région parisienne, pour accueillir en stage des étudiants handicapés en études supérieures ;

En réponse au problème récurrent de manque de qualification des personnes handicapées, un projet de parrainage d'étudiants handicapés sera étudié en collaboration avec les grandes écoles, afin de favoriser le recrutement en fin d'études.

Le Groupe Casino accueillera à leur demande des formateurs de centres de rééducation professionnelle, d'IME, IMPRO..., au sein de magasins, de stages d'intégration, ou de formations, afin de leur permettre de bien connaître notre secteur d'activité.

Ces actions privilégieront soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise.

Lors de toute intégration de personnes handicapées, avec leur consentement, une information devra être faite par le Directeur auprès de l'encadrement, des collègues de travail et des instances représentatives du personnel.

Aides :

Pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires handicapés, avec leur consentement, il est nécessaire en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail et d'assurer un tutorat supplémentaire. Cet investissement en moyens et en temps sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement devra communiquer à la Mission Handipacte le nom et la fonction du tuteur. Le tuteur pourra bénéficier du module de formation construit à cet effet.

Par ailleurs, si l'accueil du stagiaire nécessite la mise en place d'aides techniques, la Mission Handipacte financera les frais engagés en complément.

De la même façon, l'investissement en moyens et en temps nécessité par le parrainage d'étudiants handicapés sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

3-4-2 – Evolution de carrières

Les partenaires sociaux veillent à ce que le handicap ne soit pas un obstacle à l'évolution professionnelle et l'entreprise garantit à ses collaborateurs handicapés les mêmes conditions de progression qu'à l'ensemble des collaborateurs.

A cette fin, la Mission Handipacte s'assurera du suivi de l'évolution de carrières des personnes en situation de handicap. Des indicateurs comparés seront mis en place en intégrant les catégories femme/homme, statut employé/ agent de maîtrise/ cadre, afin de veiller à la progression de qualification et/ou de statut au sein du groupe Casino.

3-4-3 – Aides à la personne handicapée

Les aides de l'employeur viennent en complément des aides sollicitées auprès des organismes compétents (Agefiph, MDPH, CPAM, Prévoyance, aides publiques et parapubliques...)

Après étude du dossier et dans le cas où des sommes resteraient à la charge du salarié, une participation au financement des équipements (prothèses, orthèses...) favorisant les capacités de la personne pourra être accordée selon le budget défini à l'annexe 3. De la même façon, une participation aux frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié sera accordée aux personnes ne pouvant utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

Afin de répondre à la demande de personnes handicapées souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail, une intervention spécifique auprès des organismes gérant le 1 % logement pourra être effectuée par la Mission Handipacte auprès des services compétents, et en particulier lors d'un changement de lieu de travail.

3-4-4 – Aides au collaborateur aidant d'un enfant ou conjoint handicapé

Le groupe apportera un accompagnement aux salariés, dont le conjoint ou l'enfant présente un handicap reconnu selon les critères d'attribution de la Prestation de Compensation du Handicap.

A cette fin, l'entreprise apportera une aide financière sous la forme d'une participation aux frais d'aménagement du véhicule personnel adapté au handicap à hauteur maximale de 1000 € par personne dans la limite de la ligne budgétaire annuelle correspondante.

En fonction des situations exceptionnelles des collaborateurs aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé et en tenant compte des réalités commerciales, le groupe étudiera, au cas par cas, la possibilité de mettre en œuvre l'organisation du travail la plus adaptée.

D'autre part, le groupe étudiera attentivement toute demande quant à accueillir en stage les enfants handicapés des collaborateurs, dans le cadre de leur cursus d'enseignement, suivant l'article 3-4-1 du présent accord.

ARTICLE 3-5 –PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LES ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le partenariat avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail, lequel constitue un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les expériences des établissements en terme d'accueil des stagiaires issus de ces entreprises seront poursuivies et renforcées.

Les contrats de sous-traitance seront poursuivis et développés.

Des expériences réussies de mise à disposition individuelle ou collective de personnel issu de ces structures pour la réalisation de travaux particuliers ont permis d'aboutir à des embauches en contrat à durée indéterminée dans nos établissements. La Mission Handipacte veillera à communiquer sur ces expériences afin de favoriser ces parcours innovants.

La Mission Handipacte renouvellera la sensibilisation des structures d'achats du groupe afin de poursuivre et développer les relations commerciales avec les entreprises adaptées et les entreprises ou services d'aide par le travail.

D'autre part, le Groupe Casino participera aux différentes actions permettant de développer les compétences des personnes handicapées en vue de faciliter leur intégration dans le milieu ordinaire, et en particulier sur les métiers du Groupe (actions agréées par la DIRECCTE) tels que les partenariats avec PEP 42, MESSIDOR, ...

De la même façon, l'investissement en moyens et en temps nécessité par l'accueil de travailleurs handicapés issus de ces établissements sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Les partenaires sociaux rappellent aux instances représentatives du personnel la possibilité de solliciter les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

ARTICLE 3-6 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

3-6-1 Sensibilisation

Au vu de l'expérience acquise au cours des précédents accords, il convient de procéder à des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement, des instances représentatives du personnel, ainsi qu'auprès des collègues de travail afin de faciliter l'accueil et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La Mission Handipacte pourra faire appel en complément d'actions internes à des entreprises spécialisées garantes de la qualité des actions diffusées.

Il sera veillé également à informer et sensibiliser au handicap les nouveaux membres de l'encadrement lors de l'intégration dans les sociétés concernées (exemple : stages d'intégration).

Au cas par cas et en fonction du type de handicap de la personne, des modules spécifiques seront réalisés avec l'aide d'entreprises spécialisées (exemple : acquisition des bases de la langue des signes, connaissance de la déficience intellectuelle, des cérébraux lésés...) à destination des responsables hiérarchiques et des collègues.

Les correspondants promotion de la diversité utiliseront le module « franchir le cap du Handicap » pour sensibiliser les managers qui, à leur tour, pourront sensibiliser leurs collaborateurs..

Le module de formation (plus complet que le module de sensibilisation) pourra être suivi par tous les salariés dans le cadre du plan de formation continue en e learning et/ou présentiel.

Les chefs d'établissement devront faire remonter chaque trimestre les informations à la Mission Handipacte. Celle-ci diffusera une communication régulière de toutes les actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l'entreprise (journal interne, intranet...) ou de nouveaux supports.

Afin de développer la collaboration avec les médecins du travail, la Mission Handipacte informera l'ensemble des centres de santé au travail des dispositions du présent accord.

Afin d'améliorer l'information des correspondants promotion de la diversité, des abonnements à certaines revues pourront être pris, tels que la revue « Etre : Handicap Information »...

3-6-2 Communication externe

Des moyens seront mis en œuvre par la Mission Handipacte afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes :

- Pôle emploi, Cap Emploi, CDAPH, PDITH, MDPH... et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées ;
- En direction de la presse nationale, locale ou spécialisée ;
- Des participations pourront être versées à des organismes ou des associations liés au handicap lors d'organisation de manifestations sportives, culturelles ou caritatives pour les personnes handicapées. Elles viseront à renforcer la sensibilisation du personnel en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Par ailleurs, la Mission Handipacte adhérera au Club Etre qui rassemble de grandes entreprises signataires d'un accord ou d'une convention d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

TITRE IV – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

ARTICLE 4-1 – RENOUELEMENT DE L'ACCORD

Dans le courant du deuxième semestre 2013, la Mission Handipacte présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

En cas de signature d'un nouvel accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap au terme du présent accord, le reliquat budgétaire éventuel (sommes non utilisées) sera reporté sur le budget du nouvel accord après son agrément par la DIRECCTE.

ARTICLE 4-2 – MISE EN ŒUVRE

Pour la mise en œuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application, toutes les parties intéressées établiront des relations étroites, département par département, ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (Pôle Emploi, DIRECCTE, CDAPH, PDITH) et avec les services spécialisés dans le placement des personnes handicapées.

ARTICLE 4-3 – AGREMENT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R.5212-16 et 17 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Loire par délégation de Monsieur le Préfet de la Loire.

Dans le cas où l'agrément de l'autorité administrative ne serait pas obtenu, l'ensemble des dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

Fait à Saint Etienne, le 21 décembre 2010

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Alain MARQUET

M. Yves DESJACQUES

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

M. Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE

GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ADAPT	Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Travailleurs Handicapés
AFIJ	Association pour la Formation et l'Intégration des Jeunes
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EA	Entreprise Adaptée
EMT	Evaluation en Milieu de Travail
ESAT	Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
IME	Institut Médico-Educatif
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCAREG	Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PEP 42	Pupilles de l'Enseignement Public (42)
RRH	Responsable de Ressources Humaines
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
VAE	Validation des Acquis et de l'Expérience

Annexe n° 1

LISTE DES ETABLISSEMENTS ASSUJETTIS

Annexe n° 2

LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est limitativement fixée par l'article L 5212-13 du Code du Travail. Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ANNEXE 3

COUT PREVISIONNEL DES ACTIONS

Détail des montants attribués pour chacune des actions

Les montants indiqués sont des plafonds pour 2011. Ils feront l'objet éventuellement d'une redéfinition annuelle en fonction des besoins et des moyens financiers par la commission de suivi.

EMBAUCHE	
Tutorat d'intégration CDI	800 €
Tutorat d'intégration des contrats d'apprentissage/professionnalisation	400 €/mois
Aménagement de poste	10 000 €
Accessibilité de l'environnement de travail	10 000 €

MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Aménagement de poste	10 000 €
Accessibilité de l'environnement de travail	10 000 €
Bilan professionnel	1 500 €
Formation pour le reclassement professionnel	5 000 €
Aide pour le reclassement professionnel	800 €
Construction du projet de maintien	1 500 €

INSERTION ET FORMATION	
Tutorat d'intégration	200 €
Parrainage d'étudiant	4 000 €
Partenariat avec les établissements de formation spécialisée	1 000 €
Aides techniques	5 000 €
Equipements (prothèse, véhicule...)	1 000 €
Equipement véhicule pour aidant (dans la limite de 10.000€)	1 000 €

ACCUEIL DE STAGIAIRES DES ENTREPRISES ADAPTEES ET ESAT	
Tutorat d'intégration	200 €

ANNEXE 4

Budget annuel prévisionnel

Le budget prévisionnel correspond au montant de la contribution de l'année 2009. Il sera revu, en mars 2011, en fonction du montant de la contribution au titre de l'année 2010.

Le budget prévisionnel des années suivantes sera revu lors de chaque bilan annuel pour tenir compte de l'évolution réelle du montant de la contribution telle qu'elle aurait dû être versée, si aucun accord de groupe n'avait été signé.

PILOTAGE ET ANIMATION	104 000 €
- salaire et charge et frais de déplacement Mission Handipacte - participation aux salaires des correspondants	
PLAN D'EMBAUCHE	106 000 €
- participation à des forums / manifestations de recrutement / partenariat avec des organismes - tutorat d'intégration CDI / contrats d'apprentissage et professionnalisation - aménagement de poste	
PRÉVENIR ET APPRÉHENDER LE HANDICAP	38 000 €
- outil de mesure de l'accès à l'environnement de travail - audit accessibilité numérique et formation	
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	188 000 €
- visite de pré-reprise - aménagement de poste - bilan professionnel / stage de pré-orientation - formation - 2 semaines entre les 2 visites	
PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION	63 000 €
- partenariat avec des organismes de formation / parrainages - tutorat d'intégration - aide technique - équipement lié au handicap	
PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTÉES ET LES ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL	6 000 €
- partenariat avec des organismes - tutorat d'intégration	
SENSIBILISATION / COMMUNICATION	75 000 €
- sensibilisation - abonnement à des revues spécialisées - communication externe	
TOTAL	580 000€

Suite à l'accord de la DIRECCTE de la Loire, le reliquat du précédent accord (environ 100.000 €) sera reporté sur le budget du présent accord.

ANNEXE 4

Accord Cadre Groupe Casino sur la formation professionnelle du 11 mars 2005

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Monsieur Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour la CGT, M. Thierry MENARD
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN
- Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- Pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 – Périmètre	6
------------------------------------	----------

TITRE I – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1 - Acquisition du Droit Individuel à la Formation	7
2 - Transférabilité du Droit Individuel à la Formation	8
3 - Information individuelle des salariés et suivi des droits	8
4 - Priorité d'utilisation du Droit Individuel à la Formation	8
5 - Utilisation du Droit Individuel à la Formation	9
6 - Modalités de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation	11
7 - Absences aux formations	12

TITRE II – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

1 – Objectifs de la Validation des Acquis de l'Expérience	13
2 – Mise en œuvre de la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience	14
3 – Information des salariés	15

TITRE III – LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

1 – Le contrat de professionnalisation

1.1 – Objet du contrat et bénéficiaires	16
1.2. - Nature et durée du contrat de professionnalisation	17
1.3 – Durée et modalités de la formation	17
1.4 – Tutorat	17
1.5 – Rémunération	18

2 – La période de professionnalisation

2.1 – Objet de la période de professionnalisation	18
2.2 – Bénéficiaires de la période de professionnalisation	19
2.3 – Les actions de formation prioritaires	20
2.4 – Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation	20
2.5 – Tutorat	21
2.6 – Gestion des absences	21
2.7 – Période de professionnalisation et temps de travail	21

TITRE IV – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	21
---	-----------

TITRE V – LE PASSEPORT FORMATION	22
---	-----------

TITRE VI – BILAN - PUBLICITE - -DEPOT

1 – Bilan	22
2 - Information des instances représentatives du personnel	23
3 – Dépôt	23

PREAMBULE

Compte tenu de l'importance de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, les partenaires sociaux du Groupe Casino ont décidé de se rencontrer afin de mettre en place un accord « cadre » Groupe pour le périmètre défini ci-dessous.

En effet, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 transforme en profondeur et rénove l'approche de la formation professionnelle qui n'avait pas évolué depuis plus de trente ans. Cet accord national interprofessionnel a pour objectif de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et d'inciter le salarié à devenir acteur de son parcours, avec la création pour chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet d'un Droit Individuel à la Formation annuel de 20 h, cumulable sur six ans, avec un maximum de 120 h. Ce contingent est fixé au prorata pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel

Pour sa part, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris pour l'essentiel l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et a été intégrée dans les dispositions du Code du Travail.

Ainsi, la nouvelle législation sur la formation professionnelle offre désormais aux salariés trois modes d'accès à la formation professionnelle :

- **Le Plan de Formation, à l'initiative de l'employeur** et réalisé hors ou pendant le temps de travail.
- **Le Congé Individuel de Formation à l'initiative du salarié et éventuellement financé par le Fongécif.** Conformément à l'article L.931-1, 2^e alinéa, du Code du Travail ces actions de formation peuvent être accomplies en tout ou partie pendant le temps de travail ;
- **Le nouveau Droit Individuel à la Formation, à l'initiative du salarié en accord avec son employeur** et qui peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail.

Au niveau des différentes Branches Professionnelles présentes au sein du Groupe Casino, les parties signataires rappellent :

- **Au niveau de la Distribution et de la Logistique** : Un accord a été signé au niveau de la Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution le 9 juin 2004. L'objectif de cet accord est de faciliter l'accès de la formation tout au long de la vie, enjeu essentiel pour l'emploi dans le commerce, en agissant sur l'adaptation aux nouvelles exigences, l'évolution des métiers et des qualifications, le développement des compétences, l'intégration des jeunes.
- **Au niveau de la Restauration** : Un accord a été signé le 21 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes. Il vise à encourager l'acquisition de qualifications, optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et favoriser le développement des compétences par l'acquisition et par l'entretien des connaissances.
- **Au niveau de la Société Serca** : Un accord est en cours de négociation au niveau des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'Electronique et de l'Equipeement Ménager. Il confirme la volonté des parties d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant, d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation, de dynamiser leur formation et leur évolution professionnelle pour qu'ils en deviennent les acteurs, de reconnaître et valider leurs expériences s'ils le demandent.

Compte tenu de ces différents accords, la Direction du Groupe Casino a souhaité profiter du dispositif législatif pour redonner une nouvelle définition et une nouvelle orientation à la formation professionnelle au sein du Groupe Casino.

En effet, les partenaires sociaux sont partis du postulat de base que la politique de formation de l'entreprise constituera un facteur de différenciation pour attirer les jeunes souhaitant intégrer le Groupe Casino dans les prochaines années.

Souhaitant sur ce plan marquer sa différence, la Direction a décidé de créer une Direction de la Formation Groupe au sein de la Direction des Ressources Humaines qui a été mise en place dès le 1^{er} novembre 2004.

De plus, la Direction et les partenaires sociaux ont eu la volonté de mettre en place une politique cohérente au niveau du Groupe Casino pour gérer le nouveau droit individuel à la formation qui représente des enjeux majeurs de progrès social et de performance économique pour le Groupe et fixer les grandes orientations dans ce domaine au sein des filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Pour ce faire, des négociations ont été engagées au niveau du Groupe Casino et les différentes parties se sont réunies les 24 novembre 2004, 1^{er} février 2005, 15 février 2005, 25 février 2005 et 9 mars 2005.

L'esprit dans lequel se sont déroulées ces négociations a permis d'aboutir à un accord intégrant et respectant l'intérêt des salariés et les contraintes économiques du Groupe.

Ainsi, dans le prolongement des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires sont convenues du présent accord « cadre » Groupe qui fixe pour les sociétés du Groupe définies dans le champ d'application du présent accord les principes généraux :

- Le Droit Individuel à la Formation
- La Validation des Acquis et de l'Expérience
- La période de professionnalisation
- Le contrat de professionnalisation
- L'Entretien professionnel
- Le Passeport Formation

et pour lesquels elles sont convenues des dispositions ci-après.

ARTICLE 1 - PERIMETRE

Il est convenu que le présent accord « Cadre » Groupe concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Casino Guichard Perrachon
- Distribution Casino France
- L'Immobilière Groupe Casino
- Comacas
- EMC Distribution
- Casino Services
- Easydis
- Casino Cafétéria
- R2C
- Serca
- Acos
- Imagica
- Komogo
- Casino Information Technology
- Casino Franchise
- Casino Entreprise
- Sudéco
- TPLM

- Kamili
- Junichar.

Chacune des sociétés citées ci-dessus aura la possibilité d'adapter avec ses partenaires sociaux les dispositions du présent accord « cadre » Groupe afin de répondre aux spécificités de la filiale.

Dans l'avenir, les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'étudier toute demande émanant d'une nouvelle filiale d'intégrer les dispositions du présent accord.

TITRE I – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

1 - ACQUISITION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Il est convenu que, chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 20 h.

Cette durée est calculée au prorata de la durée horaire contractuelle pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Il est précisé que les périodes d'absence des salariés en invalidité pris en charge par les organismes de Prévoyance ne génèrent pas d'acquisition de DIF.

De la même façon, les périodes de suspension du contrat de travail pour congé parental, congé sabbatique ou congé de création d'entreprise, ainsi que la pré-retraite progressive, ne génèrent pas d'acquisition de DIF.

En ce qui concerne les salariés à contrat à durée déterminée et compte tenu de la complexité du système actuel, les parties signataires conviennent de retenir les dispositions légales.

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, après quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutif ou non, au cours des douze derniers mois, pourra également bénéficier d'un DIF calculé au prorata de son temps de travail, et ce, conformément aux dispositions de l'article L.931-20-2 nouveau du Code du Travail.

Cette disposition n'est pas applicable aux jeunes suivant un cursus scolaire et titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant la période des vacances scolaires ou universitaires (au sens de la circulaire DRT du 29 août 1992).

Au titre de l'année 2004, le DIF est créé pour la période du 6 mai au 31 décembre 2004 et il est de 14 heures.

Les salariés à temps plein justifiant d'une année d'ancienneté au 31 décembre 2004 acquièrent à cette date un DIF de 14 heures qu'ils peuvent demander d'utiliser dès le 1^{er} juin 2005.

Pour les salariés embauchés à temps plein courant 2004 :

- S'ils ont été embauchés avant le 6 mai 2004, ils acquièrent un DIF de 14 heures au 31 décembre 2004. ils ne pourront demander d'utiliser ces 14 heures, qu'au terme de l'année 2005, leur DIF étant majoré des heures acquises au titre de 2005, soit 20 heures au 31 décembre 2005. Au 1^{er} janvier 2006, ces salariés pourront donc demander d'utiliser un DIF de 34 heures.
- Pour les salariés embauchés après le 6 mai 2004, ils acquièrent au 31 décembre 2004 un DIF calculé au prorata. Le DIF ainsi obtenu ne pourra être utilisé qu'au terme de l'année 2005, majoré des heures acquises au 31 décembre 2005.

Ce nombre d'heures est fixé au prorata pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel en fonction de la durée contractuelle.

2 - TRANSFERABILITE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Afin de faciliter la mobilité entre les différentes filiales du Groupe, en cas de mutation, les droits acquis au titre du DIF dans une des Sociétés comprise dans le périmètre du présent accord suivant les dispositions de l'article 1 sont transférables pour utilisation dans le plan de formation de la filiale qui accueille.

3 - INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES ET SUIVI DES DROITS

Une information individuelle des salariés concernant les droits au titre du DIF sera diffusée chaque année dans le courant du mois d'avril et communiquée à chaque bénéficiaire.

Cette information comprendra notamment :

- Les droits utilisés
- Le solde des droits acquis

4 - PRIORITE D'UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Les partenaires sociaux décident que le DIF sera utilisé prioritairement pour des actions de formation prévues dans le plan de formation de chacune des filiales.

Il pourra concerner également, dans certains cas, des actions visant à acquérir ou à remettre à niveau les compétences absolument nécessaires à une activité professionnelle, notamment par le développement de l'alphabétisation et la lutte contre l'illettrisme.

Si les formations suivies dans le cadre du DIF ne sont pas limitées au poste de travail, elles doivent rester dans le cadre des métiers du Groupe.

Dans le cas où les demandes de DIF n'entreraient pas dans ce cadre, le Groupe Casino s'engage à mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition afin d'orienter dans les meilleures conditions les collaborateurs vers un accès au Congé Individuel de Formation.

Conformément aux dispositions prévues dans le paragraphe « Entretien professionnel » ci-dessous, les partenaires sociaux conviennent que les demandes de DIF doivent correspondre à un projet défini, présenté et partagé avec la hiérarchie dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'évolution.

Par ailleurs, les signataires conviennent que les formations dispensées par le Groupe Casino seront prioritaires.

A contrario, les formations dispensées par des organismes extérieurs ne seront réalisées qu'à titre exceptionnel et dans la mesure où l'offre n'existe pas à l'interne du Groupe Casino.

5 – UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le DIF nécessitera au départ une initiative personnelle du salarié et un accord de son employeur, cet accord s'inscrivant dans un schéma préétabli tel qu'il est développé ci-dessous.

Bien que le DIF puisse être utilisé en tout ou partie en dehors du temps de travail, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier son utilisation pendant le temps de travail, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino et ce, dans le cadre des dispositions légales.

Les signataires conviennent également que le DIF pourra être utilisé par anticipation pour des formations suivies pendant le temps de travail et ce, dans la limite :

- de 120 h, soit le cumul du DIF annuel sur six ans (20 h x 6 ans) pour un salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein,
- de l'équivalent en heures pour six ans de droits au prorata pour un salarié en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

En effet, l'utilisation du DIF par anticipation pourra permettre de garantir un accès plus égalitaire à la formation et être un gage de réussite pour les nouveaux embauchés et une opportunité pour favoriser la reprise d'activité de salariés à leur retour d'absences prolongées (longue maladie, congé parental...).

Par contre, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas étendre cette possibilité aux salariés en cours de préavis.

Par ailleurs, les salariés qui, devant partir prochainement en faisant valoir leur droit à la retraite ou devant être mis prochainement à la retraite, ne pourront effectuer une demande supérieure au droit qu'ils pourraient avoir acquis à la date de leur départ à la retraite ou de mise à la retraite.

L'utilisation du DIF par anticipation pour faciliter la reprise d'activité de salariés suite à longue maladie, handicap,... sera réalisée en liaison avec la cellule Handipacte de la Direction des Ressources Humaines.

Avant acceptation par la hiérarchie, chaque demande d'utilisation du DIF par anticipation sera étudiée individuellement entre les parties.

Une nouvelle demande de DIF, quel que soit son thème, ne pourra être formulée avant que le solde en heures ne redevienne positif. Toute demande de DIF ne rentrant pas dans ce cadre ne pourra être acceptée. Cette fin de non recevoir ne sera pas considérée comme un refus d'accepter un DIF, au sens de l'article L.933-5 nouveau du Code du Travail.

Afin de faciliter dans toute la mesure du possible le bon déroulement d'une action de formation au titre du DIF, les parties sont d'accord pour que le salarié concerné puisse, à sa demande explicite, utiliser des jours « Réduction Temps de Travail » non pris, ou des jours de repos acquis par la modulation, pour compléter son droit. Le nombre de jours RTT non pris maximum qui pourra être utilisé dans ce cadre ne devra pas dépasser 5 jours pour les membres de l'encadrement et une semaine de repos pour les employés équivalent à cinq jours.

Cette disposition ne peut être valable que pour la partie de la formation prévue et acceptée par la hiérarchie excédant 120 h.

Compte tenu que les jours de repos et de « Réduction Temps de Travail » sont réglés dans le cadre de la mensualisation, il ne sera dû aucune autre indemnité de salaire supplémentaire au titre de ces périodes.

Afin de conserver au niveau du Groupe Casino les compétences acquises par la formation, les parties signataires décident de mettre en place un dédit-formation tel que défini ci-après.

Chaque filiale entrant dans le périmètre du présent accord tel que défini à l'article 1 pourra demander aux salariés, qui auront suivi à leur demande ou à celle de l'employeur une formation qualifiante dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, de lui rembourser une partie des frais de cette formation en cas de démission de son emploi dans les conditions suivantes :

- . Démission dans l'année suivant la fin de la formation : 80 % des frais pédagogiques ;
- . Démission au cours de la deuxième année suivant la formation : 50 % des frais pédagogiques ;
- . Démission au cours de la troisième année suivant la formation : 20 % des frais pédagogiques.

Cette possibilité doit rester exceptionnelle. Elle ne peut être mise en œuvre que pour des formations dont les coûts pédagogiques atteignent au moins quatre plafonds de Sécurité Sociale en vigueur au début de la formation, ou dont la durée atteint au moins cent vingt heures.

En aucun cas, le montant du remboursement ne peut excéder six mois de salaires en équivalent temps plein, dans la limite de six plafonds mensuels de Sécurité Sociale en vigueur au début de la formation.

Dans le cas où la filiale entendra faire jouer cette clause, elle devra le notifier par écrit au salarié.

Elle ne s'applique pas :

- . Au salarié qui n'a pas bénéficié, dans les deux ans suivant la fin de sa formation, d'un emploi lui permettant de mettre en œuvre les connaissances acquises (mais elle s'applique si la démission intervient dans le délai de deux ans) ;
- . Au salarié qui a suivi dans les conditions prévues à l'article L.932-1 du Code du Travail une partie de la formation hors de son temps de travail, dès lors qu'il perçoit un salaire inférieur à trois fois le SMIC à la date de la démission.

6 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Il est rappelé que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en concertation et avec l'accord de l'entreprise. Elle devra donc répondre aux critères définis ci-après.

Pour des raisons de planification, d'organisation, d'optimisation des sessions de formation, mais également de construction budgétaire, les demandes de formation dans le cadre du DIF devront être formulées prioritairement par les salariés au cours d'une période déterminée, dite « période de demande ». L'année 2005 sera considérée comme une période de transition.

Chaque société ou branche comprise dans le périmètre du présent accord pourra déterminer par voie interne les modalités et les dates de la période de la demande de DIF, ainsi que la formalisation des demandes.

Dans tous les cas, la date de réception du courrier sera prise en compte comme date de la demande.

Le choix du lieu, de la date et du prestataire appartiendra à l'employeur, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino.

Compte tenu des contraintes de l'organisation à mettre en place, les parties conviennent que les demandes de DIF ne pourront être prises en compte avant la fin du mois de mai 2005.

Le Groupe Casino pourra consolider ou stocker les demandes des salariés. La confidentialité des demandes sera assurée.

A compter du 1^{er} juin 2005, la demande vaut acceptation si aucune réponse n'a été apportée sous 30 jours à l'issue de la période de demande.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, toute demande de formation acceptée dans le cadre du DIF sera automatiquement annulée.

De la même façon, en cas de démission, toute demande de formation acceptée dans le cadre du DIF sera automatiquement annulée. Le salarié concerné aura alors la possibilité, conformément aux règles légales, de demander à bénéficier de son DIF à condition que les actions de formation soient engagées pendant son préavis.

Les délais d'organisation des sessions de formation dans le cadre du DIF appartiennent au Groupe Casino et tiendront compte notamment des contraintes logistiques et organisationnelles.

De plus, pour s'adapter aux évolutions des réalités économiques, les actions de formation pourront être organisées au niveau local ou régional et les besoins des différentes filiales regroupés.

7 – ABSENCES AUX FORMATIONS

Les parties signataires précisent que les règles ci-après seront appliquées en cas d'absence aux formations prévues dans le cadre du D.I.F, sauf cas de force majeure ou motif légitime impérieux :

- Les heures correspondantes seront automatiquement déduites du droit au DIF
- Les salariés absents aux formations dans le cadre du DIF ne seront plus prioritaires pour l'accès au DIF dans l'année en cours.

TITRE II – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou une certification professionnelle. Les collaborateurs ayant exercé une activité en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant au moins trois ans peuvent prétendre à une démarche de VAE.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à ce dispositif et entendent développer la VAE pour en faire un outil favorisant le développement professionnel sur l'ensemble des métiers reconnus au sein des sociétés du Groupe. Ils conviennent de mettre en place un accompagnement spécifique pour les salariés qui souhaiteraient mettre en œuvre une action de validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, le présent titre décline pour les sociétés du Groupe définies dans le périmètre du présent accord les dispositions générales d'information et d'aide aux démarches individuelles par un accompagnement et l'apport d'un soutien formation, si nécessaire.

1 – LES OBJECTIFS DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

A l'initiative du salarié, la demande de validation des acquis de l'expérience doit s'inscrire dans la détermination d'un projet professionnel clairement défini. Ce projet doit concerner en priorité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à une qualification recherchée dans l'entreprise ou validée par les branches professionnelles dont dépendent les sociétés définies dans le champ d'application du présent accord « cadre » Groupe.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord aura la possibilité de définir avec ses partenaires sociaux la liste des qualifications ou les typologies de diplômes qui pourront faire l'objet d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Afin de donner au salarié concerné le maximum de chances d'aboutir dans sa démarche de validation des acquis de l'expérience, les parties signataires insistent sur le fait que le projet professionnel doit être partagé et accompagné par la hiérarchie.

C'est la raison pour laquelle tout projet de mise en œuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience devra être étudié avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lors de cet entretien professionnel, des objectifs précis devront être arrêtés entre le salarié et sa hiérarchie. Il sera notamment déterminé la suite qui pourrait être donnée à l'issue de la démarche de VAE en cas d'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle dans l'établissement concerné, dans un autre établissement, voire dans une autre filiale :

- Enrichissement personnel
- Valorisation de la fonction actuelle : exemple formation
- Changement de fonction
- Evolution de la qualification
- Rémunération
- Prise de responsabilités plus importantes
- Ouverture des passerelles entre les filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de réussite, tout sera mis en œuvre par la Direction et le salarié pour que l'objectif professionnel défini au début de l'action avec la hiérarchie puisse être concrétisé dans les deux ans qui suivent l'obtention de l'examen.

Dans le cas où un projet professionnel de changement de poste a été évoqué, l'examen de la candidature du salarié (qui a obtenu la validation de ses acquis de l'expérience) sera prioritaire lors de la première vacance du poste dans la limite de deux ans, selon les termes définis avec sa hiérarchie lors de l'entretien professionnel (au niveau de l'établissement, de la Branche d'activité, du Groupe...).

Dans le cas où la VAE engendrerait une période de formation, les parties signataires conviennent alors qu'il pourra être fait éventuellement application d'une clause de dédit-formation pour les salariés ayant suivi et réussi une démarche de validation des acquis de l'expérience accompagnée par l'entreprise, selon les modalités prévues au paragraphe 5 du Titre I.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en dehors du cadre défini ci-dessus et correspondant à une VAE accompagnée par l'entreprise, une démarche de VAE peut être mise en œuvre par chaque salarié qui le souhaite selon les modalités définies par la législation en vigueur.

2 – MISE EN ŒUVRE DE LA DEMARCHE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Les partenaires sociaux sont conscients que la mise en œuvre d'une action de VAE se doit d'être en premier lieu une démarche personnelle à l'initiative du salarié et doit être ensuite partagée avec sa hiérarchie. Elle nécessite de la part du salarié un investissement personnel important.

Afin d'optimiser les chances de réussite de chaque salarié rentrant dans ce cadre, les parties conviennent de mettre en place un dispositif d'accompagnement individuel. Ainsi, la hiérarchie, en relation avec les Responsables de Ressources Humaines et les Responsables de Formation accompagnera toute la démarche afin de permettre :

- D'offrir au salarié une capacité de conseil et de préconisations dans le bien-fondé de sa démarche au regard de son profil et de son projet professionnel clairement défini
- Vérifier et clarifier la connaissance par le salarié de la démarche de VAE
- Exprimer le projet professionnel du salarié, validé par la hiérarchie, et faire un premier inventaire des acquis de l'expérience professionnelle du salarié
- Vérifier que la VAE est la bonne démarche pour atteindre les objectifs du projet professionnel partagé par le salarié et l'entreprise
- Evaluer la faisabilité du projet présenté au regard de référentiels de formations accessibles, mais également au regard de l'implication personnelle du salarié ; si nécessaire, repérer une certification plus pertinente en fonction de ses acquis, projet et capacités.
- Décider de la poursuite de la démarche vers la VAE ou des solutions alternatives : formations qualifiantes...

- Conseiller positivement et orienter vers les meilleures voies pour son projet professionnel si la démarche de VAE se révèle appropriée
- Apporter des recommandations dans le choix de l'organisme valideur
- Accompagner la procédure de validation, dans le montage du dossier et la préparation personnelle jusqu'à l'étape de présentation au jury.

Les référentiels de compétences mis à disposition au niveau des branches professionnelles pourront être utilisés afin de permettre une évaluation des compétences concrètes acquises et pouvant être reprises et valorisées dans les dossiers de VAE.

De plus, s'il s'avère qu'une actualisation des connaissances est nécessaire pour mener à bien l'action de VAE, un parcours de formation pourra être défini en accord avec la hiérarchie et mis en œuvre dans le cadre du DIF, du CIF ou de la période de professionnalisation.

3 – INFORMATION DES SALARIES

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de l'information des salariés pour la réussite de ce dispositif.

En conséquence, ils décident qu'une communication sur le dispositif général de la VAE et son développement plus concret et pratique sera élaborée au sein de chaque société du Groupe comprise dans le périmètre du présent accord.

Cette communication sera présentée aux instances représentatives du personnel de chaque établissement et permettra à la hiérarchie de donner une information aux salariés lors de l'entretien professionnel.

Cette communication définira :

- les critères d'acceptation de la VAE par l'entreprise
- les diplômes ou les C.Q.P. pouvant faire l'objet d'une VAE
- les objectifs recherchés
- les possibilités de débouchés
- le ou les interlocuteurs compétents pour accompagner la démarche
- le processus à suivre pour les démarches à effectuer

TITRE III – LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

1 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'intégration des jeunes au sein des Sociétés du Groupe Casino représente un enjeu important pour l'avenir du Groupe.

D'ailleurs, l'insertion professionnelle des jeunes constitue depuis de nombreuses années un axe important de la politique d'emploi du Groupe. Ainsi, le nombre de stagiaires est en évolution constante depuis 1997 puisqu'il atteint 863 en 2004 contre 445 en 1997.

De plus, chaque année depuis 2002, le Groupe Casino accueille environ 500 apprentis.

Cette intégration des jeunes est réalisée à tous les niveaux de qualification puisqu'elle concerne les niveaux CAP/BEP jusqu'au niveau Bac + 5.

A l'occasion de la signature du présent accord, le Groupe Casino réaffirme sa volonté de pérenniser sa politique en terme d'emploi des jeunes.

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions d'insertion de jeunes en privilégiant le recours au nouveau contrat de professionnalisation qui remplace depuis le 15 novembre 2004 les contrats d'adaptation, les contrats de qualification et les contrats d'orientation.

Elles insistent également sur l'importance qu'elles attachent à ce type de formation pour les jeunes qui leur permet par le biais de formations pratiques et théoriques alternées d'obtenir à la fois une qualification professionnelle gratifiée par un diplôme ou un titre professionnel et une première expérience professionnelle.

Cette formation constitue également pour ce public une opportunité d'intégration dans l'entreprise. En effet, en 2004, 633 jeunes ont été recrutés à l'issue d'une période de stage ou d'apprentissage.

1.1. Objet du contrat et bénéficiaires

Il s'adresse :

- . aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification,
- . aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, quel qu'en soit le niveau, souhaitant compléter leur formation initiale et intégrer l'entreprise
- . aux demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord déterminera par voie interne les actions de formation prioritaires parmi les actions définies au niveau de la branche professionnelle dont elles dépendent.

1.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier ; il doit être obligatoirement établi sur le formulaire fourni par l'Administration et enregistré à la Direction

Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle par l'intermédiaire de l'organisme collecteur de branche.

Il s'agit :

- . Soit d'un contrat à durée déterminée
- . Soit d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation située obligatoirement en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois dans les cas prévus par les accords de branche dont relèvent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

1.3. Durée et modalités de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être étendue pour des actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle défini au niveau des branches professionnelles dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord pourra, en fonction des accords signés au niveau de branches professionnelles dont elle dépend, améliorer cette durée minimale de formation.

1.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Le tuteur est volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission, justifie d'une expérience professionnelle d'un minimum de 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée. Il s'engage à la réussite de l'intégration du bénéficiaire dans l'entreprise.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration du bénéficiaire. Il participe à l'évaluation des qualifications acquises.

Garant de l'intégration du jeune, il bénéficie, si nécessaire, d'une formation spécifique dans le cadre du DIF.

1.5. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- . 55 % du SMIC pour les jeunes âgés de moins de 21 ans
- . 70 % du SMIC pour les jeunes âgés de plus de 21 ans.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- . 65 % du SMIC pour les jeunes âgés de moins de 21 ans
- . 80 % du SMIC pour les jeunes âgés de plus de 21 ans.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et au-delà perçoivent un salaire correspondant au minimum à 85 % de la rémunération conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Dans le cas où les dispositions légales concernant les contrats de professionnalisation viendraient à évoluer, les dispositions prévues dans le présent accord « cadre » Groupe seraient modifiées automatiquement en conséquence.

2 – LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

2.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant :

1 - par la voie de l'alternance, d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle défini au niveau de la branche professionnelle dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

2 – de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la branche professionnelle de chacune des filiales.

La période de professionnalisation est l'occasion pour le Groupe Casino de réaffirmer sa volonté de permettre, à chaque salarié d'acquérir un niveau de compétence en rapport au poste qu'il occupe ou à la responsabilité qu'il assume.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur en concertation avec le salarié.

Dans le même esprit que pour la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, les parties signataires insistent sur le fait que le projet professionnel doit être partagé et accompagné par la hiérarchie.

Ainsi, tout projet de professionnalisation devra être étudié avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien professionnel. Des objectifs préalables précis devront être arrêtés entre le salarié et la hiérarchie.

2.2. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte prioritairement :

- . Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités déterminées par les accords signés au niveau des branches professionnelles dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord ;
- . Aux salariés rencontrant, dans leur emploi, des difficultés d'adaptation ;
- . Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'activité dans l'entreprise, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi.

- . Aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental à temps plein d'une durée de 3 ans, ou une absence prolongée pour accident du travail ou maladie professionnelle supérieure à six mois ;
- . Aux salariés handicapés.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord pourra élargir la liste ci-dessus en fonction de ses spécificités.

2.3. Les actions de formation prioritaires

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord déterminera par voie interne les actions de formation prioritaires parmi les actions définies comme prioritaires au niveau de la branche professionnelle dont elles dépendent. Il peut s'agir des actions ayant pour objet :

- . L'élargissement ou acquisition d'une qualification
- . L'élargissement du champ d'activité professionnelle
- . La prise en compte des évolutions de l'emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production
- . L'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise
- . La remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la branche professionnelle dont dépendent les sociétés comprises dans le périmètre du présent accord
- . Le parcours de la formation complémentaire pour l'acquisition d'une nouvelle qualification, notamment par la VAE
- . Le bilan de compétences pour les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans
- . L'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

Et en tout état de cause, la formation théorique et pratique sera réalisée prioritairement en interne.

2.4. Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation

Comme indiqué au paragraphe 2.1. ci-dessus, la période de professionnalisation est évoquée lors de l'entretien professionnel et doit correspondre à un projet partagé entre le salarié et sa hiérarchie. Si nécessaire, cet accord pourra faire l'objet d'une disposition écrite entre le salarié et son employeur, et cela avant son démarrage.

L'entreprise se réserve la possibilité, sauf cas de force majeure ou motif légitime impérieux de la part du salarié, de revoir son engagement dans les cas suivants :

- . Absence aux formations
- . Manque d'assiduité de la part du salarié
- . Non participation du salarié aux phases intermédiaires d'évaluation.

Dans tous les cas, la mise en œuvre de la période de professionnalisation ne sera effective qu'en cas d'acceptation de la prise en charge par l'organisme collecteur dont dépend l'entreprise.

Dans l'hypothèse où cette période de professionnalisation nécessitera une période de formation qualifiante, les parties signataires conviennent qu'il pourra être fait application d'une clause de dédit formation pour les salariés qui auront bénéficié d'une formation au titre d'une période de professionnalisation, selon les modalités prévues au paragraphe 5 du titre I.

2.5 Tutorat

Dans les mêmes conditions que pour un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accompagner une période de professionnalisation.

2.6. Gestion des absences

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser deux pour cent du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

2.7. Période de professionnalisation et temps de travail

Bien que la période de professionnalisation puisse s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier sa mise en œuvre pendant le temps de travail, sauf disposition contraire figurant au niveau d'un accord de branche ou d'une des filiales du Groupe Casino.

TITRE IV – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux conviennent que l'entretien professionnel, prévu par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, au cours duquel le salarié pourra évoquer ses demandes en terme de formation et échanger avec son supérieur hiérarchique en vue de définir un projet partagé, se déroulera à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation prévu au sein des filiales du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord.

Les documents actuels « Bilan d'évaluation et d'évolution » pour l'encadrement et « Bilan d'évaluation et d'orientation » pour le personnel « employé » seront complétés afin de prendre en compte les dispositions prévues dans le présent accord.

Une sensibilisation de la hiérarchie sera mise en œuvre afin que ces entretiens aient bien lieu tous les ans et une formation complémentaire à la conduite de ces entretiens sera proposée si nécessaire aux membres de l'encadrement dans le cadre du DIF.

Les premiers entretiens réalisés dans ce cadre auront lieu au plus tard en mai 2006.

La hiérarchie pourra orienter des choix apparaissant imprécis vers des formations ciblées réalisées au titre du plan de formation de chaque Branche ou filiale.

TITRE V – LE PASSEPORT FORMATION

Il est rappelé que le passeport Formation, prévu par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété.

Un modèle de document sera mis à disposition des salariés qui souhaitent formaliser un tel document.

A titre d'exemple, un modèle de passeport formation est joint au présent accord. Ce document pourra être amendé en fonction des spécificités de chacune des filiales.

L'entreprise s'engage à faire parvenir aux salariés les attestations de stage correspondant aux formations qu'ils auront suivies afin de leur permettre une mise à jour régulière de leur passeport formation.

TITRE VI – BILAN - PUBLICITE – DEPOT

1 – BILAN

Les partenaires sociaux conviennent qu'un bilan sera réalisé après une année complète suivant la mise en œuvre du présent accord et ce, d'ici fin 2006.

Chacune des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord aura la possibilité de réaliser, si nécessaire, un bilan intermédiaire.

2 - INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel des différentes sociétés comprises dans le périmètre seront informées des dispositions de cet accord « cadre » Groupe.

3 – DEPOT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L-132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 11 mars 2005

Pour la Direction du Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC : Charles JACOB

CFTC : Michèle BONNOT

CGT : Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT :
Jean-Louis BOULIN

Syndicat Autonome :
Serge DURAND

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :
Jacques CAZENEUVE

UNSA Casino : Christian ORIOL

ANNEXE 5

Accord Groupe Casino du 29 Avril 2005 sur les modalités d'aménagement de la journée de solidarité

Entre :

La Direction du Groupe Casino, représentée par M. Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino, représentées par :

- Pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour la CGT, M. Thierry MENARD
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN
- Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- Pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

INTRODUCTION

Tout en réaffirmant leur désaccord avec les principes de la loi du 30 juin 2004, les organisations syndicales se sont rapprochées de la Direction afin d'étudier des modalités d'application.

Aussi, en préambule du présent accord, les partenaires sociaux affirment leur volonté de préserver le Lundi de Pentecôte jour férié chômé.

Il est rappelé que le principe d'une journée de solidarité a été arrêté par la loi du 30 juin 2004 en vue d'assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette journée de solidarité prend la forme :

- . D'une contribution supplémentaire de 0,30 % payée par les employeurs sur les rémunérations versées depuis le 1^{er} juillet 2004 ;
- . D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

La loi détermine les règles générales permettant l'organisation de cette journée supplémentaire de travail et fixe la journée de solidarité au lundi de Pentecôte en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, la première journée de solidarité devant être réalisée le lundi 16 mai 2005.

Elle prévoit néanmoins qu'un accord de branche ou d'entreprise peut fixer un autre jour férié à l'exception du 1^{er} mai, un jour de RTT ou un jour de repos. La première journée de solidarité devant être réalisée au plus tard le 30 juin 2005.

Compte tenu de cette prochaine échéance, les partenaires sociaux du Groupe Casino conviennent du présent accord.

ARTICLE 1 – PERIMETRE

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Casino Guichard-Perrachon
- Distribution Casino France
- L'Immobilière Groupe Casino
- Comacas
- Casino Services
- Casino Information Technology
- Sudéco
- Casino Franchise
- EMC Distribution
- TPLM
- Kamili
- Junichar
- Casino Entreprise
- Easydis
- Imagica.

ARTICLE 2 – JOURNEE DE SOLIDARITE

Attachés au respect des jours fériés, et plus particulièrement au lundi de Pentecôte, les partenaires sociaux ont décidé, d'un commun accord, de préserver le lundi de Pentecôte comme jour férié chômé selon les accords d'entreprise et suivant les modalités ci-après :

- ***Pour le personnel d'encadrement***, la journée de solidarité s'imputera sur la base ***d'une unité sur le quota annuel de jours de RTT***
- ***Pour le personnel employés.ouvrier à temps complet***, la ***durée annuelle de présence sera augmentée de 7 h*** ;
- ***Pour le personnel employés.ouvriers à temps partiel***, la ***durée annuelle de présence sera augmentée de la valeur d'une journée de travail calculée au prorata de l'horaire contractuel selon la formule ci-après*** :

***7 h x régime horaire hebdomadaire
horaire hebdomadaire conventionnel***

et ceci, conformément à l'esprit des dispositions de la loi du 30 juin 2004 qui augmente les durées annuelles conventionnelles de 7 h ou d'un jour dans le cas d'un forfait annuel en jours.

Le principe énoncé ci-dessus pour le personnel « employé.ouvrier » en contrat à durée indéterminée sera appliqué aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à quatre mois et présents à l'effectif au premier jour de la période définie à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 3 – OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DU LUNDI DE PENTECOTE

Afin d'assurer la continuité commerciale de l'entreprise et de satisfaire aux besoins légitimes de la clientèle, un certain nombre d'établissements du Groupe Casino ouvriront le Lundi de Pentecôte.

Dans ces conditions, l'ensemble du personnel bénéficiera des dispositions prévues dans les accords d'entreprise pour le travail exceptionnel du jour férié.

Compte tenu de ce dispositif, les partenaires sociaux appellent l'ensemble du personnel qui sera amené à travailler le Lundi de Pentecôte à respecter ces mesures.

ARTICLE 4 – MISE EN ŒUVRE

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliqueront dès sa signature avec effet au 1^{er} mai 2005.

En conséquence, les modifications concernant la durée du travail ou le nombre de jours de repos seront appliquées sur la période d'annualisation en cours, à savoir du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005.

Dans le cas exceptionnel où à la fin de la période de référence, le nombre d'heures ou de jours de travail, selon la catégorie du personnel concerné, n'auront pu être atteints, le solde négatif correspondant à la valeur de la journée de solidarité sera reporté sur l'exercice suivant, c'est-à-dire du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006.

ARTICLE 5 – REVISION

Si, dans l'avenir, le Gouvernement ou le Parlement, étaient amenés à revoir ou à modifier en profondeur le dispositif de la loi du 30 juin 2004 sous une forme ou une autre, les partenaires sociaux conviennent d'ores et déjà de se revoir afin d'adapter ou de rédiger un nouvel accord conforme au nouveau dispositif qui serait mis en place.

ARTICLE 6 – PUBLICITE

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par l'article L.132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 29 avril 2005

Pour la Direction du Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC : Charles JACOB

CFTC : Michèle BONNOT

CGT : Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT :
Jean-Louis BOULIN

Syndicat Autonome : Serge DURAND

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :
Jacques CAZENEUVE

UNSA Casino : Christian ORIOL

ANNEXE 6
Accord Groupe Casino du 14 Octobre 2005
portant sur la promotion de l'égalité des chances,
la diversité, la lutte contre les discriminations en
favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Monsieur Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Thierry MENARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

il a été convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 – Périmètre	4
Article 2 – Domaines d’application	5
TITRE I – PROMOTION DE LA DIVERSITE – EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	
1 – Valoriser la diversité des équipes	6
2 – Travailler sur la cohésion sociale	7
3 – Contribuer à la revitalisation des centres villes ou des quartiers	7
4 – Garantir l’égalité de traitement dans l’accès à l’emploi	7
5 – Faciliter l’emploi des jeunes diplômés de « minorités visibles »	8
6 – Soutenir l’emploi des personnes sans qualification habitant dans des quartiers prioritaires	8
7 – Participer aux dispositifs publics de lutte contre la discrimination	9
TITRE II – FORMATION – COMMUNICATION – SUIVI	
1 – Formation	9
2 – Communication	10
3 – Création d’un Comité « Diversité »	10
TITRE III – DEPOT	11

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales du Groupe Casino affirment que la diversité des salariés est un enjeu de la politique sociale au sein du Groupe Casino car elle représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements. La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique et permet à l'entreprise :

- De s'entourer de compétences diverses et complémentaires, participant ainsi à la réussite du Groupe
- De mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

De plus, le respect des différences facilite la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

Par ailleurs, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'appartenance syndicale, d'âge, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilités variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences, d'identifier les préjugés. Elle rend nécessaire la mise en cohérence de pratiques de management avec les valeurs de l'entreprise, par l'élaboration de dispositifs d'accompagnement.

L'acceptation des autres dans leurs différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Les nombreuses actions d'insertion, de recrutement effectuées depuis les dix dernières années, et le développement du Groupe à l'international, conduisent à une diversité croissante qu'il convient d'encourager et d'accompagner.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Au-delà du respect des dispositions légales et de la loi du 16 novembre 2001, le Groupe Casino entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement d'intolérance à l'égard des différences.

Ces principes sont repris dans le troisième item de la Charte de Développement Durable du Groupe Casino diffusée en 2002 qui déclare les intentions du Groupe de promouvoir l'égalité des chances en luttant contre les discriminations et en favorisant l'insertion par l'emploi. Le Groupe Casino veille au respect des droits des salariés. Il a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche, dans l'évolution professionnelle et dans les relations de travail et se porte garant à l'égard de chacun de dignité et d'un total respect de sa vie privée.

En 2004, aux côtés d'une quarantaine d'autres entreprises françaises, le Groupe Casino a adhéré à la Charte de la Diversité dans l'Entreprise, confirmant ainsi son engagement dans ce domaine.

D'ailleurs, les actions réalisées par le Groupe Casino depuis 1993 démontrent de la volonté de la Direction de promouvoir la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

De plus, le Groupe Casino et les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise sont associés au projet européen EQUAL avec pour objectif de prévenir les discriminations dans l'accès au travail, dans l'évolution de carrière et dans les relations de service et de mener une exploration des moyens de lutte contre les discriminations au travail.

La Direction du Groupe Casino et les organisations syndicales marquent leur volonté de poursuivre la politique du Groupe en matière de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Pour ce faire, les parties ont voulu concrétiser par le présent accord les actions du Groupe, ses engagements en prenant pour base les deux ans de travaux et de diagnostics réalisés dans le cadre d'Equal.

Le présent accord a pour ambition d'aider les salariés des sociétés définies à l'article 1 à travailler ensemble avec leurs différences et de tendre à supprimer toutes les formes d'inégalités.

ARTICLE 1 – PERIMETRE

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Casino Guichard Perrachon
- Distribution Casino France
- L'Immobilière Groupe Casino
- Comacas
- EMC Distribution
- Casino Services
- Easydis
- Casino Cafétéria
- R2C
- Serca
- Acos
- Imagica
- Casino Information Technology
- Casino Franchise
- Casino Entreprise
- Sudéco
- TPLM
- Kamili
- Junichar
- Fructidor.

Dans l'avenir, les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'étudier toute demande émanant d'une nouvelle filiale d'intégrer les dispositions du présent accord.

ARTICLE 2 – DOMAINES D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale développée au sein du Groupe Casino qui s'est concrétisée par la signature par les partenaires sociaux de nombreux accords visant à garantir l'égalité de traitement.

Ainsi, dès 1993, un accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail a été signé avec l'objectif d'apporter des garanties à l'évolution de carrière des représentants du personnel et l'amélioration du dialogue social dans le Groupe.

De plus, en terme d'embauche, de maintien dans l'emploi, d'insertion et formation, de partenariat avec le milieu protégé, un troisième accord sur l'emploi des personnes handicapées a été signé le 4 février 2003 pour une durée de trois ans.

Egalement, le 8 septembre 2005, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé au niveau de la Société Distribution Casino France. Il traduit la volonté des partenaires sociaux de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail et l'accord sur l'emploi des personnes handicapées étant des accords signés au niveau du Groupe Casino et l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant spécifique à la filiale Distribution Casino France, leurs sujets ne seront pas traités dans le présent accord.

TITRE I – PROMOTION DE LA DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1 – Valoriser la diversité des équipes

La Direction du Groupe considère la diversité des équipes comme un atout pour son développement. D'ailleurs, grâce aux nombreuses actions mises en place depuis 1993, le Groupe Casino intègre des profils variés par l'expérience professionnelle, la formation initiale, les cultures, les origines et les âges.

La création en 1997 d'un Service « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité » au sein de la DRH du Groupe, confié à un responsable issu de la Politique de la Ville, met en perspective cet engagement.

Suite à deux enquêtes menées au sein du Groupe Casino dans le cadre du projet Equal « Lucidité » concernant les questions de discriminations liées à l'origine et au sexe, il s'avère que les discriminations liées à l'origine ne se retrouvent pas dans les trajectoires professionnelles des salariés du Groupe Casino.

Il ressort que des progrès sont à réaliser en terme d'accès à l'emploi au niveau de certains recrutements directs ou par l'intérim.

Il est également constaté une faible présence de personnes issues de l'immigration dans les effectifs. Toutefois, une évolution est notée dans la période récente.

Ainsi, le Groupe Casino doit continuer ses efforts dans tous ses types de recrutements en matière d'accès à l'emploi des groupes d'origine minoritaire, et en particulier au niveau des contrats d'intérim. Pour ce faire, la politique du Groupe et ses exigences ont été inscrites dans le cahier des charges présenté lors des négociations avec les agences d'intérim et les cabinets de recrutement.

De plus, un guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation au Groupe a été réalisé permettant à l'ensemble des acteurs du Groupe d'avoir un fil d'ariane. Les actions prévues dans ce support relatives à l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi sont détaillées au paragraphe 4 ci-après.

2 – Travailler sur la cohésion sociale

Le Groupe Casino s'engage à poursuivre les actions qu'il a mises en œuvre sur un certain nombre de sites.

Ces actions favorisent l'insertion de nos magasins dans leur environnement social. Elles se concrétisent par un travail de partenariat étroit avec l'ensemble des acteurs des territoires engagés dans les politiques publiques dédiées à l'emploi, à l'insertion, la lutte contre la discrimination et la cohésion sociale.

Le Groupe Casino travaillera directement ou en lien avec les institutions publiques, les collectivités, les fondations, les associations nationales oeuvrant dans le même sens.

3 - Contribuer à la revitalisation des centres villes et des quartiers prioritaires

Compte tenu de son savoir-faire, le Groupe Casino pourra participer à des actions de renouvellement urbain aux côtés des partenaires publics tels que défini dans les conventions qu'il a signées avec l'Etat.

Fort des expériences menées sur les sites de Vaulx-en-Velin, Toulouse, Argenteuil, Roubaix..., le Groupe Casino poursuivra son action en tant que facteur de renouvellement urbain, jouant ainsi son rôle d'acteur social et économique dans un quartier qui veut changer son image en proposant en outre d'être « support de formation » en offrant des emplois durables lorsque le Groupe est concerné directement.

4 – Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi

Un guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation a été réalisé par un travail collégial de la DRH du Groupe. Il permet à l'ensemble des acteurs des réseaux du Groupe d'avoir un support efficace pour valoriser la richesse humaine que constituent les hommes et les femmes.

Notamment, ce guide traite de la garantie de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi :

- *Par des libellés de postes non discriminants*
Cet outil permet de veiller à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire.
- *Par la garantie de critères objectifs de recrutement*
Un exposé exhaustif des partenaires, des nouveaux process de recrutement (la méthode de recrutement par simulation) sont présentés.
- *Par des procédures de recrutement et leur suivi*
Toute candidature sera examinée en vue d'une réponse plus systématique et motivée.

5 - Faciliter l'emploi des jeunes diplômés de « minorités visibles »

L'encadrement doit refléter les différentes composantes et origines sociologiques des salariés du Groupe. L'intégration par le recrutement et/ou la nomination par le développement professionnel et la formation de salariés, tant des quartiers sensibles dont est issue une partie de l'effectif, que des différentes ethnies, est source d'efficacité dans le dialogue social et favorise la cohésion.

Il est en conséquence nécessaire de faciliter l'intégration de personnes diplômées issues des « minorités visibles » afin de pourvoir des postes à responsabilité. Pour ce faire, Casino s'est engagé vis-à-vis de l'Etat, par la signature de conventions, à recruter des jeunes diplômés issus des quartiers pour leur donner une place significative dans l'encadrement de demain.

Cette politique de recrutement permettra, par ailleurs, d'avoir une population d'encadrement reflétant la diversité des populations et facilitera la compréhension et le dialogue avec ces dernières.

Il est rappelé que, pour les jeunes diplômés de « minorités visibles » comme pour les seniors, les promotions doivent s'effectuer exclusivement sur des critères de compétences, le Groupe Casino veillant à n'apporter aucune discrimination dans les plans de formation.

6 – Soutenir l'emploi des personnes sans qualification habitant dans des quartiers prioritaires

Pour ce faire, le Groupe Casino s'engage à :

1/ Poursuivre les actions menées en lien avec l'Etat et les Régions.

2/ Supprimer les discriminations dans l'accès aux stages en entreprise

De plus en plus de diplômés ou autres sont conditionnés par la réalisation de stages en entreprise. C'est une obligation et non une faculté. Les démarches pour « décrocher » un stage sont le plus souvent le seul fait du jeune ou de l'étudiant, l'institution dont il relève considérant que cette recherche est formatrice. Là aussi, la discrimination de ceux qui appartiennent aux minorités visibles est évidente.

Face à ce phénomène important, le Groupe Casino décide de mener une action volontariste de développement dans toutes ses filiales pour l'accueil de stagiaires issus des minorités visibles, et des quartiers.

Il œuvrera en lien avec les missions locales, avec les organismes de formation, avec les établissements scolaires et universitaires, afin de tendre chaque année vers l'objectif de 500 stagiaires.

3/ Poursuivre le recrutement des habitants des quartiers

Lors de nouvelles implantations de magasins, le Groupe poursuivra son objectif de réserver un pourcentage significatif des recrutements aux habitants des quartiers (entre 20 et 30 % minimum), en fonction des caractéristiques et des besoins des demandeurs d'emploi des quartiers concernés.

7 – Participer aux dispositifs publics de lutte contre la discrimination

Depuis 1996, le Groupe Casino est membre du réseau européen pour la responsabilité sociale des entreprises.

Le Groupe Casino réaffirme ses engagements dans le domaine de la responsabilité sociale et en matière de développement durable. Il en présentera les résultats dans ses bilans.

Il poursuivra dans le cadre d'Equal son travail pour la mise en œuvre d'un outil statistique de gestion de la diversité.

Depuis 1999, aux côtés du Ministère de l'Intérieur, il participe au CODAC « COMmission d'Accès à la Citoyenneté », devenu COPEC « COMité pour la Promotion de l'Egalité des Chances ».

Lorsqu'il sera convié, le Groupe Casino participera aux colloques, commissions de travail et plans territoriaux de lutte contre la discrimination.

Il apportera sa contribution à l'avancée de la réflexion publique sur le sujet.

TITRE 2 - FORMATION - COMMUNICATION - SUIVI

1- Formation

Le Groupe veille à favoriser la mixité des équipes de travail, afin de développer les échanges et les transmissions de savoirs, de confronter les opinions et les expériences, pour plus de créativité et d'efficacité. Cependant, la gestion de cette diversité de profils implique un management de plus en plus complexe.

L'encadrement est confronté à des comportements nouveaux, des différences culturelles, qui peuvent susciter des incompréhensions et des inquiétudes.

L'Entreprise mettra en place des modules de formation destinés à l'encadrement, visant à mieux le préparer à l'écoute des salariés au travers de leurs différences et à encourager le dialogue.

Cette formation aura également pour objectif de modifier les représentations socio-culturelles des différentes diversités en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître son propre contexte social et culturel.

Ces modules de formation intégreront des séances de débat et d'échanges qui aideront les participants à mieux connaître les règles à respecter et à bien communiquer pour valoriser la confrontation des points de vue.

Dans une première phase, le Groupe Casino s'attachera à passer des protocoles d'accord avec des institutions dont la mission première est la sensibilisation, l'information et la formation sur le sujet de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

A l'issue de cette première opération, des formateurs relais pourront être mis en place pour démultiplier cette formation.

En parallèle, cette formation sera étendue aux représentants du personnel.

2 – Communication

Si les partenaires sociaux considèrent qu'il est important de former les membres de l'encadrement et les représentants du personnel, ils estiment également que la promotion de la diversité, de l'égalité des chances concerne tous les salariés à tous les niveaux.

Ainsi, afin de réussir dans la voie qu'ils se sont fixée, les partenaires sociaux affirment que la communication sur le terrain est importante.

Il est noté que les salariés du Groupe sont destinataires du rapport sur le développement durable édité chaque année et qu'ils peuvent par l'intranet du Groupe avoir connaissance des résultats des enquêtes réalisées dans le cadre du projet EQUAL.

Les parties signataires décident d'élargir la communication et de diffuser largement le présent accord afin d'informer les salariés des engagements du Groupe en terme de gestion de la diversité et lutte contre les discriminations. Le présent accord sera notamment présenté aux différents Comités d'Etablissement et Comités Sociaux.

Tous les supports de communication internes et externes, tels que Regard, intranet, affichettes dédiées seront utilisés.

3 – Création d'un Comité « Diversité »

Les parties conviennent de la création d'un Comité « Diversité » au sein du Groupe. Il sera animé par la Direction de la « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité » de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Il sera composé de 14 personnes : 7 représentants des organisations syndicales et 7 représentants de la Direction.

La mission de ce Comité « Diversité » sera, en outre :

- Assurer une mission de veille, d'observation, d'analyse de situations caractéristiques complexes de discrimination
- Suivre l'application des dispositions du présent accord
- Garantir les engagements des signataires
- Assurer une communication et une information à l'interne

Ce Comité se réunira une fois par an. Il sera destinataire des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il sera également informé de l'évolution de la réglementation ou des recommandations de la CNIL, relatives aux instruments de mesures statistiques de la diversité.

Un compte rendu des réunions du Comité « Diversité » sera transmis à l'ensemble des Comités d'Entreprise et Comités Centraux d'Entreprise des Sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

Les litiges individuels seront traités selon les modalités de la Commission Paritaire de Médiation prévue dans l'accord Groupe du 27 septembre 1993 et son avenant du 28 septembre 2004, en présence de la Direction de la « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité ».

TITRE 3 – DEPOT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L.132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé dès sa conclusion à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 14 octobre 2005

Pour le Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC
Charles JACOB

CFTC :
Michèle BONNOT

CGT :
Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT :
Christian GAMARRA

Syndicat Autonome :
Serge DURAND

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO :
Jacques CAZENEUVE

UNSA Casino :
Christian ORIOL

**AVENANT DU 15 MAI 2009 A L'ACCORD GROUPE CASINO DU 14 OCTOBRE 2005
PORTANT SUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES, LA DIVERSITE, LA
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FAVORISANT LA COHESION SOCIALE
DANS L'ENTREPRISE**

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour le syndicat CFE-CGC, M. Charles JACOB
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Thierry MENARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour l'UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Depuis l'accord du 14 octobre 2005, le Groupe Casino a décidé d'ancrer son projet d'entreprise sur l'ensemble des fondamentaux de la diversité.

Les mesures suivantes en sont autant d'illustrations :

1. Depuis mars 2008, la nouvelle signature du Groupe Casino s'intitule « Nourrir un Monde de Diversité ».
2. Dans le même sens, le Service dédié s'appelle désormais « Promotion de la Diversité et de la Solidarité ».
3. Par ailleurs, le Groupe Casino a engagé une démarche de Certification AFNOR afin de voir sa politique labellisée en terme de promotion de la diversité et de la solidarité. Cette démarche de certification s'est déroulée du 5 au 30 janvier 2009.

Dans le cadre du process de labellisation, le Groupe met en place de nouvelles dispositions permettant de se donner les moyens d'analyser, de mesurer et de rendre compte des résultats du déploiement de sa politique :

- Réseau de correspondants «Promotion de la Diversité »
- Cellule d'écoute et de médiation pour les personnes victimes ou témoins de discriminations pour le traitement des réclamations
- Plans d'actions et tableaux de bord de suivi trimestriels
- Bilan annuel

Afin de poursuivre la démarche globale dans le cadre d'un dialogue social constructif, les partenaires sociaux ont souhaité adapter l'accord du 14 octobre 2005 afin d'acter les nouvelles évolutions et les nouveaux engagements du Groupe.

Pour ce faire, ils se sont réunis les 24 mars et 7 mai 2009 et sont convenus des dispositions du présent avenant.

ARTICLE 1 – PERIMETRE

L'article 1 « Périmètre » est modifié comme suit :

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne exclusivement les filiales ci-après :

- Acos
- Casino Restauration
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Guichard Perrachon
- Casino Information Technologie (C.I.T.)
- Casino Services
- C Chez Vous
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- IGC Promotion
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM.

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra au périmètre défini ci-dessus.

ARTICLE 2 – DOMAINES D'APPLICATION

Le troisième paragraphe de cet article est modifié comme suit :

De plus, en terme d'embauche, de maintien dans l'emploi, d'insertion et formation, de partenariat avec le milieu protégé, un quatrième accord sur l'emploi des personnes handicapées a été signé le 23 mai 2006 pour une durée de cinq ans.

Il est rajouté le quatrième paragraphe ci-après :

Par ailleurs, l'accord Groupe du 11 décembre 2008 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prévoit des dispositions spécifiques pour la gestion de la deuxième partie de carrière pour le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus.

TITRE 1 – PROMOTION DE LA DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Il est rajouté l'article ci-après :

8 – Outil de mesure, Protocole de Mesure (Testing sollicité)

Dans le cadre du programme Equal AVERROES, le Groupe Casino a réalisé un premier testing sollicité en 2008.

Lors de la publication des résultats par une conférence de presse en 2008, le Groupe CASINO a décidé d'un plan d'actions correctives sur les points suivants :

- Respect de ses engagements de recrutements de collaborateurs issus des zones urbaines sensibles
- Diversifier son sourcing de candidats avec des prestataires spécialisés (AFIJ, APC Recrutement, ...)
- Désigner 50 correspondants « Promotion de la Diversité » sur l'ensemble de la France.

De plus, ce premier travail servira de base pour établir de manière régulière de nouveaux travaux prenant appui sur les études scientifiques réalisées afin de mesurer l'efficacité, l'évolution de la diversité dans l'entreprise.

TITRE 2 – FORMATION – COMMUNICATION – SUIVI

L'article « 1 – Formation » est complété comme suit :

Un réseau de 50 correspondants « Promotion de la Diversité » est mis en place. Leurs missions se traduisent par :

- du conseil et de la formation
- de la mise en relation
- du partage de bonnes pratiques
- et toutes autres mesures qui pourront faciliter l'émulation en faveur de la promotion de la Diversité

Ils ont également pour missions de :

1. Démultiplier la formation « Prévention des Discriminations » auprès des collaborateurs de leur périmètre et les sensibiliser régulièrement par la suite.
2. Communiquer auprès des partenaires externes sur notre politique de promotion de la Diversité
3. Favoriser les partenariats avec des acteurs locaux pour mettre en œuvre les deux engagements principaux pris par le Groupe :
 - Recrutement de collaborateurs issus des zones urbaines sensibles en utilisant la méthode de recrutement par simulation
 - Diversification du sourcing de candidats avec des prestataires spécialisés.
4. Consolider trimestriellement l'ensemble des actions menées et des résultats obtenus.
5. Réfléchir et être force de proposition sur de nouveaux thèmes.

Il est rajouté l'article suivant :

Cellule d'écoute et de médiation pour le traitement des réclamations

Une cellule d'écoute et de médiation est mise en place au niveau du Groupe. Gérée par la Direction de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité, elle constitue ainsi un réel outil de traçabilité des incidents discriminatoires et garantit le traitement et la bonne mise en œuvre des procédures.

La direction de la Promotion de la Diversité et de la Diversité accusera réception de chaque mail reçu et apportera une réponse.

Une adresse mail dédiée a été créée et est accessible du site internet du Groupe et de l'intranet du Groupe : promotiondeladiversite@groupe-casino.fr.

Elle offre la possibilité :

- à tous salariés ou clients de signaler s'ils ont été victimes ou témoins d'une discrimination.
- à tous managers de demander conseil

Une communication sur l'existence de cette cellule sera diffusée dans tous les outils de communication du Groupe. De plus, une affichette située dans le tableau réservé aux informations légales et de la direction indiquera le lien d'accès. Celle-ci reprendra également la liste des accords existants dans le Groupe concernant la Diversité.

L'article « 2 – Communication » est complété comme suit :

Un tableau de bord avec des indicateurs de suivi est mis en place. Ce suivi trimestriel permettra, d'une part, de mesurer la traçabilité et l'efficacité des actions mises en place et, d'autre part, d'établir un bilan annuel « Promotion de la Diversité » qui sera annexé au bilan social des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord et présenté aux partenaires sociaux. Il prendra en compte :

- Les résultats des diagnostics réalisés
- L'atteinte des objectifs

- Les réclamations et dysfonctionnements
- Les propositions d'amélioration
- Les résultats des actions de partenariat
- La mise en œuvre et l'efficacité des actions d'amélioration

Le dernier paragraphe de l'article « 3 – Création d'un Comité Diversité » est complété comme suit :

Une commission paritaire de médiation « Diversité » est créée au niveau du Groupe pour l'ensemble des filiales du périmètre défini dans le présent avenant. Les présentes dispositions annulent et remplacent celles prévues au dernier paragraphe de l'article 3 du Titre 2 de l'accord Groupe du 14 octobre 2005 pour les litiges individuels.

Mission

Elle a pour vocation essentielle de privilégier le dialogue interne, d'assouplir les contraintes juridiques en proposant une approche équitable et réaliste aux parties en litige, sans les imposer. Elle incite par là même, à la résolution de conflits graves d'ordre individuel et à caractère discriminatoire. Elle a pour vocation essentielle de :

- privilégier le dialogue interne et de permettre une approche de solution plus équitable pour le salarié en cause
- mettre toutes les mesures en œuvre pour tenter de résoudre les conflits individuels

La commission paritaire de médiation doit permettre une bonne régulation sociale et un meilleur équilibre entre les pratiques et le droit.

Elle n'a pas le pouvoir de statuer sur les cas qui lui sont soumis. Elle sert à accompagner le salarié et le Directeur de l'établissement ou responsable de service sur un dossier difficile à caractère discriminatoire.

Composition

La commission paritaire de médiation « Diversité » est composée de six membres :

Membres représentant la Direction :

- le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe
- le Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité
- le Directeur des Ressources Humaines de la Branche ou de la filiale concernée.

Membres représentant les salariés : 3 personnes dont :

- une personne appartenant obligatoirement à l'organisation syndicale et à la filiale qui aura saisi le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe.
- Les deux autres personnes seront choisies à partir d'une liste de dix personnes représentant l'ensemble des filiales ou branches établie par chaque Délégué Syndical de Groupe et remise à jour annuellement avec un tour de rôle automatique des organisations syndicales.

Saisine de la Commission

✧ **Modalités**

Les partenaires sociaux conviennent que la commission paritaire de médiation « diversité », pour être efficace, doit être réactive.

Seuls les Délégués Syndicaux de Groupe, leurs adjoints et les Délégués Syndicaux Centraux, peuvent saisir, à partir d'une demande écrite du salarié concerné, la commission auprès de la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe, membre permanent. La demande du salarié devra être adressée à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe au moment de la saisine.

De son côté, la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe peut saisir la commission à la demande des DRH de Branches ou de filiales quand les remontées du terrain leur font pressentir une difficulté d'ordre discriminatoire, latente ou avérée.

Après une première analyse du dossier :

- Soit le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe décide de ne pas réunir la Commission Paritaire de médiation « Diversité » : il en informe le Délégué Syndical de Groupe, son adjoint ou le Délégué Syndical Central demandeur en apportant les raisons de cette décision.

Toutefois, la Commission Paritaire de médiation « Diversité » se réunira obligatoirement dans le cas où la demande serait faite par la majorité des Délégués Syndicaux de Groupe (soit au jour de la signature du présent accord : 4 Délégués Syndicaux de Groupe sur les 7 actuellement désignés par les organisations syndicales représentatives dans le Groupe).

- Soit le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe décide de réunir la commission paritaire de médiation « Diversité ».

✧ **Moyens**

Tous les moyens « modernes » de communication pourront être utilisés afin d'assurer une réactivité optimale (visio conférence, conférence téléphonique).

✧ **Confidentialité**

Les membres de la commission paritaire de médiation « Diversité » seront tenus à l'obligation de confidentialité avant, pendant et après la réunion de la Commission.

TITRE 3 - DEPOT

ARTICLE 2 – DATE D'APPLICATION

Dès notification du présent avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L.2232-13 du Code du Travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition est notifiée aux signataires. Elle devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'avenant sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent avenant sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le Code du Travail.

Fait à St-Etienne, le 15 mai 2009

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Charles JACOB

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT,
Christian GAMARRA

CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Thierry MENARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE

AVENANT DU 26 JANVIER 2011
A L'ACCORD GROUPE CASINO DU 14 OCTOBRE 2005 PORTANT SUR LA PROMOTION
DE L'EGALITE DES CHANCES, LA DIVERSITE, LA LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS EN FAVORISANT LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE ET
A SON AVENANT DU 15 MAI 2009

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Thierry MENARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour l'UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par l'avenant du 15 mai 2009, les partenaires sociaux ont fait évoluer l'accord du 14 octobre 2005 :

- Mise en place d'outils de mesure
- Mise en place un réseau de correspondants « Promotion de la Diversité »
- Création d'une cellule d'écoute et de médiation pour le traitement des réclamations
- Création d'un Comité Diversité paritaire.

Compte tenu du travail réalisé au sein du Groupe et comme cela avait été préconisé en 2009, les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui intégrer un nouvel item à la politique de la promotion de la diversité et de la solidarité, à savoir :

- La diversité religieuse dans l'entreprise.

D'autre part, l'audit de suivi réalisé en novembre 2010 dans le cadre du Label Diversité a préconisé, concernant la Cellule d'Ecoute, la nécessité de faire évoluer les modalités existant dans l'avenant du 15 mai 2009 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005.

Pour ce faire, les parties se sont réunies le 24 janvier 2011 et sont convenues des dispositions du présent avenant.

ARTICLE 1 - PERIMETRE

L'article 1 « Périmètre » est modifié comme suit :

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne exclusivement les filiales ci-après :

- Acos
- Casino Restauration
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Guichard Perrachon
- Casino Information Technologie (C.I.T.)
- Casino Services
- C Chez Vous
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Promotion
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)

- Serca
- Sudéco.

ARTICLE 2 – LA DIVERSITE RELIGIEUSE

Un groupe projet a été mis en place pour travailler sur le thème de la diversité religieuse.

Compte tenu de la spécificité du sujet, il s'est fait accompagner par des experts externes : l'Institut du Mécénat et de Solidarité (IMS).

Il a élaboré un guide de la diversité religieuse en entreprise.

Ce guide pratique a pour objectif de :

- Donner des éléments d'information clairs sur le cadre légal français en matière de non-discrimination religieuse et sur l'impact que peuvent avoir les différentes pratiques religieuses sur l'organisation du travail
- Donner des clés de compréhension aux managers et aux responsables de Ressources Humaines afin de favoriser le dialogue sur des sujets où l'incompréhension et la crainte peuvent être à l'origine de tensions, de malaises, voire de conflits.
- Définir un cadre de référence et une position managériale applicable dans le Groupe Casino.

Les parties conviennent que ce guide de la Diversité Religieuse fera l'objet d'une diffusion auprès des directeurs d'établissement et de service et des responsables Ressources Humaines lors du premier semestre 2011.

ARTICLE 3 – LA CELLULE D'ECOUTE

Le point traitant de la mise en place de la Cellule d'Ecoute figurant dans le Titre 2 – Formation – Communication – Suivi de l'avenant du 15 mai 2009 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005 est remplacé par le paragraphe ci-après :

« Une cellule d'écoute est mise en place au niveau du Groupe. Elle est composée du Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité, du Médecin du Travail du Siège Social, d'un(e) expert(e) interne en fonction du sujet.

Son objectif est de permettre la traçabilité des incidents discriminatoires et d'en assurer le suivi du traitement. Un état quantitatif et thématique sera établi dans le cadre du Bilan Annuel Promotion de la Diversité.

A son initiative, la cellule d'écoute peut, si elle l'estime nécessaire, saisir la commission paritaire de médiation telle que définie dans le sous-titre « Commission paritaire de médiation « Diversité » du Titre 2 – Formation – Communication – Suivi de l'avenant du 15 mai 2009 à l'accord Groupe du 14 octobre 2005. »

La cellule d'écoute pourra être contactée par tout salarié, soit par mail (adresse dédiée : promotiondeladiversite@groupe-casino.fr), soit par téléphone (numéro dédié).

Une communication sur l'existence et les coordonnées de cette cellule d'écoute sera diffusée dans l'ensemble des établissements en vue d'affichage.

ARTICLE 4 – LA COMMISSION PARITAIRE DE MEDIATION

La partie « Saisine de la Commission - Modalités » figurant à la page 6 de l'avenant du 15 mai 2009, est complétée comme suit :

« La cellule d'écoute, si elle l'estime nécessaire, peut également saisir la Commission Paritaire de Médiation ».

ARTICLE 4 – DATE D'APPLICATION

Dès notification du présent avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L.2232-13 du Code du Travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition est notifiée aux signataires. Elle devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'avenant sera adressé en deux exemplaires à la DIRECTTE dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent avenant sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le Code du Travail.

Fait à St-Etienne, le 26 janvier 2011

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT,
André MORENO

CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Thierry MENARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE

ANNEXE 7

Avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de sante groupe Casino du 5 mai 2008

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et,

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

- CFE-CGC, M. Charles JACOB
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, M Serge DURAND
- CFDT, M. Christian GAMARRA
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA Casino, M Christian ORIOL

D'autre part,

Préambule

La Direction des Ressources Humaines a fait part à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés de sa volonté de voir évoluer le contrat complémentaire santé sur différents points.

Une commission de travail a donc été mise en place. Elle s'est réunie les 11 mars, 31 mars et 15 avril 2008 afin de prendre connaissance de la situation actuelle, des évolutions législatives, des résultats techniques et des actions pouvant être menées.

Les modifications du régime de frais de santé ont été négociées entre les parties signataires le 5 mai 2008.

Afin de pouvoir appliquer le nouveau régime ainsi mis en place, les parties ont convenu d'adapter les clauses relatives au régime de complémentaire santé, par avenant.

Le contrat collectif et obligatoire afférent sera ensuite signé entre le Groupe CASINO et MIEL Mutuelle, organisme prestataire dont la désignation a été renouvelée.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions du présent avenant.

Article 1^{er} – Champ d'application

Il est convenu que le présent avenant concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

Acos
Casino Restauration
Casino Développement
Casino Franchise
Casino Information Technologie (C.I.T.)
Casino Services
Comacas
Distribution Casino France
Easydis
EMC Distribution
Fructidor (SM Fresnes)
Guichard-Perrachon SA
IGC Promotion
IGC Service
Mercialys
Mercialys Gestion
R2C
Sudéco
TPLM

Article 2 – Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime complémentaire santé obligatoire et collectif institué au sein du Groupe CASINO pour les filiales déterminées dans l'article 1 ci-dessus.

Il se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord initial qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L.2261-1 du code du travail (ancien article L.132-10), à l'ensemble des salariés liés par l'accord collectif.

Il définit les conditions dans lesquelles sont couverts les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité, par une prise en charge en tout ou partie de la différence entre les frais réellement engagés et le remboursement partiel de ces frais par la Sécurité Sociale.

Il précise les conditions dans lesquelles les salariés du Groupe CASINO pourront y adhérer.

Article 3 - Organisme de prestations complémentaires

Le régime frais de santé est garanti et géré par MIEL Mutuelle, mutuelle relevant du Livre II du code de la Mutualité, immatriculée au Registre National des Mutuelles sous le n°776 398 786, dont le siège social est sis 11 Rue du Gris de Lin, SAINT-ETIENNE (42000).

Conformément à l'article L.912-2 du Code de la Sécurité Sociale, la désignation de MIEL Mutuelle devra faire l'objet d'un réexamen par les parties signataires dans un délai ne pouvant excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cet effet, elles se réuniront six mois avant la date d'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le cas échéant, un avenant déterminera la reconduction de cette désignation pour une nouvelle période de cinq ans, ainsi que les nouvelles conditions liées au régime.

En application des articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants (ancien article L.132-7) et L.2222-6 et L.2261 et suivants (ancien article L.132-8) du Code du travail, ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification ou la dénonciation du présent avenant, dans les conditions prévues à l'article 11.

Article 4 - Conditions de garantie

L'affiliation au régime de base de la couverture complémentaire est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

Le régime prévoit au total quatre niveaux, dont les modalités de couverture sont décrites sur la notice d'information.

Le régime de base correspond au niveau 1 de couverture. La cotisation afférente à ce niveau est fixée annuellement et soumise à acceptation de la Direction du Groupe. Cette cotisation est prélevée mensuellement sur le bulletin de salaire, elle est prise en charge par l'employeur à hauteur de 45%.

Trois niveaux supplémentaires facultatifs de couverture peuvent être choisis par les salariés. Chacun offre des prestations améliorées par rapport au niveau inférieur, notamment pour l'optique, les frais dentaires et les dépassements d'honoraires. En cas d'option souscrite volontairement par le salarié pour l'un des ces trois régimes supplémentaires, la contribution de l'employeur est maintenue à 45% du tarif du niveau 1 de base.

En raison de la modification de niveaux par rapport au régime antérieur au présent avenant, les règles suivantes sont applicables :

- Un salarié ayant souscrit un régime de couverture de niveau 4 antérieurement restera automatiquement affilié au nouveau niveau 4, sauf désaccord de sa part. Dans ce cas, il aura la possibilité de revenir au niveau 3 du nouveau régime. Pour cela, il devra faire part de ce souhait à MIEL Mutuelle avant le 30 juin 2008
- Les salariés retraités du Groupe ne seront pas éligibles au niveau 4 du régime mis en place par les présentes.

Modalités de changement de niveaux :

Le salarié a la faculté de demander à l'organisme de bénéficier d'un niveau supérieur. Le changement de niveau sera alors effectif au 1^{er} jour du mois civil suivant la demande.

Toute demande tendant à bénéficier d'un niveau inférieur sera effective à compter de la fin de la durée d'affiliation minimale correspondant au niveau souscrit, soit :

Niveau 2 : durée d'affiliation minimale de 2 ans

Niveau 3 : durée d'affiliation minimale de 3 ans

Niveau 4 : durée d'affiliation minimale de 4 ans

A titre dérogatoire, le changement de niveau vers un niveau inférieur peut s'effectuer à tout moment dans les cas suivants :

- Naissance ou adoption d'un enfant à la charge du salarié ;
- Mariage ou divorce du salarié, début ou fin de concubinage du salarié ;
- Conclusion ou dissolution d'un Pacte Civil de Solidarité ;
- Décès du salarié, de son conjoint, de l'un de ses ayants droits ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- Invalidité de l'affilié, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées prévue aux articles R.5213-7 du Code du Travail (ancien article L.323-11) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Obligation faite au conjoint d'adhérer à un régime collectif de groupe frais de santé souscrit par son propre employeur, sur justificatif ;
- Passage pour le salarié d'un emploi temps plein à un emploi temps partiel,
- Pour les salariés à temps partiel, réduction de l'horaire contractuel de 25% et plus
- Recevabilité d'un dossier de surendettement des particuliers déposé auprès de la Banque de France, en application de l'article L.331-2 du code de la consommation.
- Acquisition, agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en l'état à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel, de la résidence principale du salarié.
- Rupture du contrat de travail.

Article 5 - Prestations – Forfaits et franchises non remboursables

Le régime institué par le présent avenant a pour objet le remboursement ou l'indemnisation de frais de soins occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, sous réserve des règles suivantes, dans les conditions définies par le décret n°2005-1226 en date du 29 septembre 2005 :

- Exclusion de la prise en charge de la majoration de la participation à défaut de choix d'un médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant ;
- Exclusion de la prise en charge des dépassements d'honoraires en cas de consultation sans prescription préalable du médecin traitant en dehors du cadre d'un protocole de soins ;
- Exclusion de la prise en charge des actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation d'accéder à son dossier médical personnel et de le compléter ;
- Exclusion de la prise en charge de la participation forfaitaire, de 1 euro au jour de la conclusion des présentes, demandée à l'assuré ;
- Prise en charge totale de la participation des assurés pour au moins deux prestations de prévention dont le service est considéré comme prioritaire au regard d'objectifs publics ;

Article 6 - Caractère collectif du régime frais de santé

Le régime de frais de santé institué par le présent avenant bénéficie à l'ensemble du personnel salarié, quel que soit leur temps de travail hebdomadaire. Le bénéfice du présent régime n'est subordonné à aucune condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux.

Les salariés des SAS CASINO Restauration et R2C doivent valider 6 mois d'ancienneté afin de bénéficier du régime.

Le régime se compose de plusieurs niveaux de garanties comprenant chacun le même socle commun de garanties, chaque salarié devant choisir un niveau de garanties. A défaut, il est affilié au premier niveau de garanties.

Les salariés peuvent demander à titre facultatif l'adhésion de leur conjoint, concubin, partenaire d'un PACS, et/ou leurs ayants droits.

La cotisation afférente sera exclusivement à la charge du salarié et figurera sur le bulletin de salaire.

Article 7 - Caractère obligatoire du régime frais de santé

L'affiliation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée au régime de base est obligatoire.

Elle prend effet au premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le contrat de travail prend effet.

Pour les salariés de Casino Restauration et R2C, l'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit le 6^e mois d'ancienneté.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, à titre dérogatoire, et sans que soit remis en cause le caractère responsable du contrat, les dispenses d'affiliation suivantes sont permises :

- pourront être dispensés d'affiliation les salariés bénéficiant de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC) pour la durée de leur prise en charge par la CMUC, sur présentation chaque année à l'employeur d'une attestation justifiant de la prise en charge du salarié au titre de la CMUC ;
- l'adhésion au régime complémentaire sera également facultative pour les salariés sous Contrat à Durée Déterminée, ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- les salariés bénéficiant déjà d'une couverture obligatoire pour eux lors de la mise en place du régime : cette situation vise les salariés couverts à titre obligatoire par le régime d'entreprise de leur conjoint. Cette dispense ne bénéficie pas aux salariés embauchés postérieurement à la mise en place du régime. Lorsqu'un salarié couvert à titre obligatoire par le régime de son conjoint au moment de la mise en place du régime objet du présent accord, perd le bénéfice de cette couverture obligatoire, il doit rejoindre le régime.

Lorsque la dispense d'affiliation est liée au bénéfice soit d'une couverture souscrite par ailleurs, soit de la CMUC, la dispense reste valable tant que la situation qui l'a justifiée au jour de la création du régime obligatoire demeure. En conséquence, le salarié doit justifier chaque année de la couverture souscrite par ailleurs ou du bénéfice de la CMUC.

Lorsque les deux membres d'un couple (mariés, pacsés, concubins), sont salariés d'une entreprise du Groupe CASINO à laquelle le présent accord est applicable en vertu de l'article 1, tous les deux doivent adhérer chacun en propre au régime mis en place.

Toutefois, si l'un des deux membres du couple se trouve dans un cas d'adhésion facultative (salarié sous contrat à durée déterminée, salarié à employeurs multiples déjà couvert à un autre titre et sous réserve de justifier de cette situation), il peut ne pas être adhérent au régime.

Article 8 – Caractère responsable

Les caractéristiques du contrat collectif respectent les conditions prévues à l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale et définies aux articles R.871-1 et R.871-2 du même Code, issus du Décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005. Il doit donc être considéré comme un contrat responsable permettant d'accéder à la déduction, sous plafond, des cotisations versées au titre du régime mis en place dans l'entreprise.

Article 9 - Commission paritaire

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux d'avoir une vision globale sur l'ensemble des sujets Prévoyance et Frais de Santé, il est institué au niveau du Groupe Casino une commission paritaire dénommée « Commission de Prévoyance / Frais de Santé ».

Elle a pour mission le suivi du présent accord, ainsi que celui de l'avenant « Prévoyance » du 5 mai 2008.

La commission se réunit au moins une fois par semestre, elle est composée de 28 membres (14 titulaires – 14 suppléants) répartis comme suit :

- 14 représentants de la Direction (7 titulaires – 7 suppléants) (la présidence est assurée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe CASINO)
- 14 représentants des organisations syndicales de salarié (7 titulaires – 7 suppléants) (un membre par organisation).

Les organismes assureurs peuvent, si les membres de la Commission le souhaitent, assister à la réunion afin de commenter les rapports.

Les réunions de la commission donnent lieu à un compte rendu aux Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise des sociétés définies à l'article 1.

Article 10 – Entrée en vigueur

Le contrat collectif objet du présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mai 2008. Les prestations en cours à cette date seront garanties conformément au contrat en vigueur au jour de la prestation de santé.

Article 11 – Durée/Révision/Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires pourront en demander la révision conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail (ancien article L.132-7).

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer expressément les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La Direction du Groupe CASINO ou l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires peuvent dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues aux articles L.2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail (ancien article L.132-8), sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée à chacune des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme prestataire, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat de régime collectif.

La résiliation par l'organisme prestataire emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 12 – Dépôt/Publicité

Dès notification du présent avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L.2232-13 du Code du Travail (ancien article L132-2-2), d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Fait à St-Etienne, le 5 mai 2008

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Charles JACOB

Yves DESJACQUES

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA Casino, M Christian ORIOL

**AVENANT DU 16 SEPTEMBRE 2010 A L'AVENANT DU 5 MAI 2008
PORTANT SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS
EN MATIERE DE FRAIS DE SANTE
GROUPE CASINO**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

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

- pour le syndicat AUTONOME, M Serge DURAND
- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- pour le syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Préambule

En 2008, la Direction des Ressources Humaines ayant fait part à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés de sa volonté de voir évoluer le contrat complémentaire santé, le régime de frais de santé en vigueur au sein du Groupe a été adapté par avenant du 05 mai 2008.

L'avenant Groupe Casino du 05 mai 2008 portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de santé a confirmé le bénéfice d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé au profit de l'ensemble du personnel.

Toutefois, par dérogation, des dispenses d'affiliation expressément admises par les circulaires ministérielles alors en vigueur (circulaires des 25 août 2005 et 21 juillet 2006) ont été prévues au profit notamment des salariés sous contrat à durée déterminée.

Les circulaires précitées ont été abrogées par une nouvelle circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 qui a modifié les conditions dans lesquelles certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation sans remise en cause du caractère obligatoire du régime. De nouvelles dispositions ont notamment été prévues concernant les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis.

Les entreprises doivent se mettre en conformité avec ce nouveau texte pour que leurs salariés et elles-mêmes puissent continuer à bénéficier des exonérations sociales et fiscales des articles 83 2° du Code Général des Impôts et L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Enfin, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à jour le périmètre des sociétés bénéficiaires de l'avenant Groupe du 05 mai 2008 portant sur les dispositions en matière de frais de santé.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions du présent avenant :

Article 1^{er} – Champ d'application

Il est convenu que le présent avenant concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

Acos
Casino Restauration
Casino Développement
Casino Franchise
Casino Information Technologie (C.I.T.)
Casino Services
Comacas
Distribution Casino France
Easydis
EMC Distribution
Fructidor (SM Fresnes)
Guichard-Perrachon SA
IGC Promotion
IGC Service
Mercialys
Mercialys Gestion
R2C
Sudéco
TPLM
GREENYELLOW
SERCA
C CHEZ VOUS

Le présent avenant modifie le périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application de l'avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de santé du 05 mai 2008.

Article 2 –Caractère obligatoire de l'adhésion au régime frais de santé

2.1. Les dispositions de l'article 7 de l'avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de santé du 5 mai 2008 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L'affiliation des salariés au régime de base est obligatoire.

Elle prend effet au 1^{er} jour du mois qui suit le mois au cours duquel le contrat de travail prend effet.

Pour les salariés de Casino Restauration et R2C, l'affiliation prend effet au 1^{er} jour du mois qui suit le 6^{ème} mois d'ancienneté.

Pour les salariés de SERCA, l'affiliation prend effet au 1^{er} jour du mois qui suit le 2^{ème} mois d'ancienneté.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, à titre dérogatoire, les salariés placés dans l'une des situations suivantes pourront choisir de ne pas adhérer au régime frais de santé :

- salariés bénéficiaires de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire sous réserve de justifier de cette couverture chaque année. Les salariés ne pouvant plus justifier d'une telle couverture devront adhérer au régime frais de santé instauré par le présent accord ;*
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, sous réserve de le faire savoir par écrit et de justifier de cette couverture chaque année. Les salariés ne pouvant plus justifier d'une telle couverture devront adhérer au régime frais de santé instauré par le présent accord ;*
- salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;*
- salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois et bénéficiant d'une couverture souscrite par ailleurs, sous réserve de le faire savoir par écrit et de justifier de cette couverture chaque année. Les salariés ne pouvant plus justifier d'une telle couverture devront adhérer au régime frais de santé instauré par le présent accord ;*
- salariés bénéficiant déjà, par le biais de leur conjoint, d'une couverture complémentaire santé obligatoire lors de la mise du présent régime, sous réserve de justifier de cette couverture chaque année. Les salariés ne pouvant plus justifier d'une telle couverture devront adhérer au régime frais de santé instauré par le présent accord ;*

- *apprentis dont la cotisation salariale au présent régime représente au moins 10% de leur rémunération brute.*

Lorsque les deux membres d'un couple (mariés, pacsés, concubins) sont salariés d'une même entreprise du Groupe CASINO à laquelle le présent accord est applicable en vertu de l'article 1^{er}, ils doivent tous deux adhérer en propre au régime (sauf à ce que l'un des deux membres du couple puisse bénéficier de l'une des dispenses d'affiliation visées ci-dessus).

Il est rappelé que les dispenses d'affiliation visées ci-dessus sont expressément admises par la circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 relative aux conditions d'exonération des contributions destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaire. En cas d'évolution de la réglementation rendant impossible le maintien d'une ou plusieurs de ces dispenses sans remise en cause des exonérations sociales et fiscales, la ou les dispenses concernées seront automatiquement supprimées.»

2.2. Mesure transitoire :

Les salariés titulaires d'un CDD d'une durée au moins égale à 12 mois à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront informés individuellement de la nécessité de justifier d'une couverture souscrite par ailleurs pour pouvoir continuer d'être dispensés d'affiliation.

Ils disposeront d'un délai de 15 jours suivant cette information pour justifier de l'existence de cette couverture auprès du Service de Gestion Administratif du Personnel (SGAP). A défaut, ils seront automatiquement affiliés au régime de frais de santé.

Article 3 – Durée/Révision/Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'avenant portant sur les nouvelles dispositions en matière de frais de santé du 5 mai 2008.

Il pourra être modifié à tout moment et dénoncé dans les mêmes conditions que cet avenant.

Article 4 – Dépôt/Publicité

Dès notification du présent avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L.2232-34 du Code du Travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'avenant sera adressé en deux exemplaires à la DIRRECTE dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande

d'avis de réception et une version sur support électronique et en un exemplaire au Conseil de prud'hommes.

Le présent avenant sera applicable le jour suivant l'accomplissement des formalités de dépôt prévues par le Code du Travail.

Fait à St-Etienne, le 16 septembre 2010

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

ANNEXE 8

Accord de compte épargne temps groupe Casino du 20 Mai 2008

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe CASINO représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations Sociales,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CASINO représentées pour

- CFE-CGC, M. Charles JACOB
- SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, M Serge DURAND
- CFDT, M. Christian GAMARRA
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA CASINO, M Christian ORIOL

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3151-1 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 227-1). Il annule et remplace les dispositions énoncées au point 3 de l'article 6 « Rémunération » de l'accord « OMBRELLE » sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail signé le 17 juin 1999 et avenants y afférents, de l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 et avenants y afférents et de l'accord Casino Cafétéria du 26 janvier 2000 et avenants y afférents.

L'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999 signé à l'origine au niveau de la Société Casino France a fait l'objet d'une application au sein du Groupe Casino. Ses dispositions sont reprises dans les filiales suivantes :

- C.I.T
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Services
- Comacas
- Distribution Casino France
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Promotion
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Sudéco
- TPLM

Périmètre auquel s'ajoutent les filiales suivantes :

- Acos
- Casino Restauration
- Casino-Guichard Perrachon
- Easydis
- Imagica
- Serca
- Restauration Collective Casino (R2C)

Toute modification du périmètre par acquisition ou cession fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Sans remettre en cause l'objet même du Compte Epargne Temps (CET), la Direction et les organisations syndicales tiennent à réaffirmer que le principe légal est la prise effective par les salariés, de leurs jours de congés payés et jours de réduction du temps de travail (visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9).

Article 1 - Objet

Le compte épargne temps (CET) donne la possibilité aux salariés d'accumuler annuellement des jours de congés et/ou de RTT.

Les salariés peuvent utiliser ces jours épargnés en les liquidant partiellement ou totalement, afin de

- bénéficier d'un congé rémunéré tel que défini à l'article 5.1 ou anticiper un départ en retraite (cessation totale ou progressive d'activité).

ET/OU

- s'en servir comme complément d'épargne par un versement sur le PEE dans les conditions précisées dans l'article 5.2.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut bénéficier du CET mis en place par le présent accord. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gérants mandataires non salariés.

Article 3 - Ouverture du Compte Individuel

La première alimentation du CET initie l'ouverture d'un compte individuel au nom du Salarié

Une note explicative détaillée sur les modalités pratiques et administratives d'utilisation sera adressée à chaque salarié. La note est annexée au présent accord.

Article 4 - Alimentation du CET

Le CET est alimenté en jours et non en numéraire, exclusivement à l'initiative du Salarié selon les modalités suivantes :

1. Disposition commune pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et cadres

- Pour l'ensemble des salariés bénéficiaires du présent accord, le plafond d'alimentation sur ce CET **est de 40 jours ouvrables**, à l'exception de ceux âgés de 50 ans et plus, pour lesquels ledit plafond est supprimé. Cette mesure ayant pour objectif de leur permettre un départ en retraite anticipé.
- Toute alimentation en congés et/ou en jours RTT pourra se faire à l'expiration de la période de référence, soit en juin de chaque année.
- Dès juin 2008, l'alimentation du CET pourra se faire avec le reliquat des congés payés de 2007 et des jours de RTT venant à échéance le 31 mai 2008 acquis au titre de la précédente période.

2. Pour les employés et ouvriers

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

- Selon le choix du salarié, un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5^{ème} semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

3. Pour les agents de maîtrise et cadres:

Le CET prévu à l'article 6 « Rémunération » de l'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999 est définitivement clos.

Le CET prévu à l'article 9.1 « Rémunération » de l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 est définitivement clos.

Le CET prévu à l'article 5.3 « Dispositions particulières à l'Encadrement » de l'accord Casino Cafétéria du 20 janvier 2000 est définitivement clos.

Dès l'application du présent accord, les jours épargnés sur ces précédents CET par les membres de l'encadrement (seuls bénéficiaires selon l'Accord « OMBRELLE » l'accord LOGISTIQUE et l'accord Casino Cafétéria) feront l'objet d'une réinscription automatique sur leurs nouveaux Comptes Individuels.

En outre, le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra ni impacter cette possibilité d'alimentation maximale de 10 jours pour la première année de versement, ni le plafond maximal de 40 jours.

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

- Selon le choix du salarié un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5^{ème} semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- des jours de réduction du temps de travail (JRJT visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9) acquis au titre de l'Accord sur la réduction du temps de travail en vigueur. Cette dernière disposition ne s'applique pas aux cadres « tout horaire ».

Article 5 - Utilisation du CET

Le CET peut être utilisé par le Salarié :

- soit pour se financer en tout ou en partie un congé sabbatique, passage à temps partiel, congé de création d'entreprise, une période de formation en dehors du temps de travail, une cessation progressive ou totale de l'activité dans le cadre d'un futur départ à la retraite.
- soit pour alimenter le PEE.

Ces dispositions s'appliquent également aux jours épargnés dans les précédents CET.

Selon les dispositions de la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat, les jours épargnés au titre de la 5^e semaine de congés payés annuels doivent être pris sous forme de congés.

Les congés supplémentaires d'ancienneté, les jours supplémentaires pour fractionnement de congés et les jours de RTT épargnés peuvent être pris sous forme de congés ou être transférés vers le PEE.

Si le salarié a moins de 50 ans et que le plafond de 40 jours est atteint, ce dernier pourra:

- soit le laisser en l'état (plafonnement à 40 jours) sans pouvoir le créditer de jours supplémentaires
- soit utiliser totalement ou partiellement ses droits sous forme de congés et/ou sous forme de transfert vers le PEE.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés âgés de 50 ans et plus car aucun plafond ne leur est opposable.

Article 5.1 - Utilisation du CET pour indemniser une absence

Définition des congés rémunérés par le CET. Le CET peut venir rémunérer les congés légaux suivants :

- **des congés de droit (congés ne pouvant être refusés par l'employeur) :**
 - congé parental d'éducation
 - passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.
 - Le congé de solidarité familiale
 - le congé de soutien familial
 - le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

- **des congés légaux (congés soumis à l'autorisation préalable de l'employeur)**
 - le congé pour création d'entreprise prévu par les articles L.3142-78 et suivants du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-12 et suivants).
 - le congé sabbatique prévu par les articles L.3142-91 du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-17 et suivants).

- **temps partiel :**

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre:

 - d'un congé parental d'éducation des articles L.1225-47 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-1).
 - d'un congé de présence parentale des articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-9).
 - d'un congé de solidarité familiale
 - d'une cessation progressive d'activité dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite.

- **congé pour convenance personnelle :**
 - Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés pour convenance personnelle prévue par la convention collective et/ ou l'accord collectif d'entreprise en vigueur au sein de la société concernée.

- **congé pour solidarité internationale :**

Les parties conviennent que les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés, dans la limite de 5 jours, dans le cadre de ce congé humanitaire et social.

- **Anticipation d'un départ en retraite**

Le salarié peut utiliser ses droits pour :

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

Modalités de prise de congé : Un congé rémunéré avec le CET ne peut avoir une durée supérieure à 40 jours ouvrables sauf si les jours sont utilisées pour anticiper un départ en retraite.

- S'agissant des congés de droit : (congés ne pouvant être refusés par l'employeur)

Tout Salarié souhaitant utiliser son Compte Individuel pour rémunérer un congé de droit devra en informer son supérieur hiérarchique, par écrit dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé. (Délai légal ramené à 15 jours pour une demande de congé de solidarité familiale en cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou délai ramené à la date de réception du courrier en cas d'urgence absolue)

Ce délai et ce formalisme ne s'appliquent pas aux congés non rémunérés pour convenance personnelle prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable dans la société concernée: le salarié devra alors respecter le formalisme exigé par ces derniers.

- S'agissant d'un congé légal (congés soumis à l'autorisation préalable de l'employeur)

Tout Salarié devra solliciter par écrit l'autorisation de son responsable hiérarchique dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé. La Direction adressera une réponse écrite au salarié dans un délai de 30 jours après la demande. Si elle ne répond pas, son silence vaudra acceptation de la demande et des dates de congé. Si le congé est refusé, la décision de refus sera motivée et notifiée par écrit au Salarié.

Les congés pris dans le cadre du CET peuvent être accolés aux congés légaux annuels.

Un Salarié ne peut pas prendre plus de jours épargnés sur le CET que ne le permet son épargne.

Rémunération perçue par le salarié pendant son congé

a) Calcul de l'indemnité compensatrice versée au salarié pendant son congé

La rémunération perçue par le Salarié pendant le congé (dénommée indemnité compensatrice) est calculée conformément à l'article 6.2.

b) Versement de l'indemnité compensatrice

Les versements sont effectués mensuellement à la même échéance que le salaire qu'aurait touché l'intéressé s'il avait continué à travailler.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé. Ainsi, le salarié qui était à temps partiel avant son départ en congé perçoit, pendant la durée de son congé, un salaire de temps partiel.

c) Régime fiscal et social de l'indemnité compensatrice

L'indemnité compensatrice versée au salarié à l'occasion de la prise d'un congé a la nature de **salaire**. En conséquence, elle est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS et à l'impôt sur le revenu au titre de l'année où elle est versée.

Situation du salarié

a) Pendant le congé CET

Le temps d'absence rémunéré par le CET est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle, de l'ancienneté, de l'intéressement de solidarité et de l'intéressement local.

Pour la partie de l'absence excédant celle rémunérée par le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu (sauf pour les congés pour convenance personnelle et le départ anticipé à la retraite). Pour autant :

- les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.
- le Salarié doit être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise et continue à être électeur et éligible aux élections représentatives du personnel.

b) A l'issue du congé CET

Pour toute absence inférieure ou égale à 40 jours ouvrables, le Salarié retrouve son précédent emploi.

Pour toute absence d'une durée continue supérieure à 40 jours ouvrables, le Salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de modification importante dans la situation familiale du salarié (chômage, décès ou invalidité du conjoint, divorce, séparation), celui-ci pourra, en fonction des possibilités économiques et/ou commerciales, réintégrer l'entreprise avant la date initialement prévue et ce, avec l'accord exprès de son supérieur hiérarchique.

Article 5.2 - Utilisation du CET pour alimenter le PEE

À l'exclusion des jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés (devant nécessairement être pris sous la forme de congés), le Salarié peut demander le versement de tout ou partie de ses droits CET (congés supplémentaires d'ancienneté, de fractionnement et/ou Jours RTT) sur le PEE afin de se constituer une épargne (PEE).

Une fois versés sur le PEE, ses droits seront indisponibles pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Article 6 - Gestion du CET

Article 6.1 - Gestion administrative et relevés de compte

La gestion administrative du CET sera assurée par le Service de Gestion administrative du Personnel du Groupe Casino.

Article 6.2 - Valorisation de l'épargne temps

Lors de leur utilisation par le Salarié, les jours épargnés dans le cadre du CET sont convertis en indemnité compensatrice (exprimée en euro) selon la formule suivante :

Le nombre de jours capitalisés est valorisé suivant la règle actuelle appliquée pour les congés payés.

La note explicative précitée dans l'article 3 et annexée au présent accord reprend les différentes modalités de la valorisation de l'épargne temps.

Article 7 - Liquidation ou transfert du CET

Le Compte Individuel du Salarié est liquidé dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail
- en cas de décès du Salarié.
- en cas de cession de filiale ou de transfert d'activité

Article 7.1 - Liquidation du Compte Individuel en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le Salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 6.2.

La liquidation des droits CET du Salarié entraîne la clôture du Compte Individuel.

Article 7.2 - Liquidation du Compte Individuel en cas de décès du salarié

En cas de décès du Salarié, ses ayants droit perçoivent une indemnité d'un montant correspondant aux droits acquis du Salarié à son décès. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 6.2.

La liquidation des droits CET du Salarié décédé entraîne la clôture du Compte Individuel.

Article 7.3 - Liquidation ou transfert du Compte Individuel en cas de cession de filiale ou de transfert d'activité

En cas de cession d'une filiale ou de transfert d'activité, les droits acquis au titre du CET seront, soit transférés, soit liquidés selon les conditions de l'opération juridique précitée.

Article 7.4 – liquidation ou transfert du Compte Individuel en cas de mutation au sein d'une filiale du Groupe

En cas de mutation du salarié dans une filiale du Groupe, les droits acquis au titre du CET seront transférés au sein de ladite filiale si celle-ci est couverte par les dispositions du présent Accord. A défaut, les droits seront liquidés.

Article 8 – Gestion des cas particuliers

Toutes les situations particulières seront examinées par la DRH de la Branche ou de la filiale concernée sur la base de documents justificatifs validés par les deux parties.

Article 9 – Bilan sur l'utilisation du CET

Chaque année avant le 31 décembre, un bilan de l'utilisation du CET sera présenté aux organisations syndicales.

Le premier bilan sur la mise en place et l'utilisation du CET devra être présenté au plus tard avant le 31 décembre 2009 aux parties à la négociation du présent accord.

En cas d'évolution légale ou réglementaire pouvant avoir des incidences sur les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir rapidement afin d'en tirer les conclusions.

Article 10 - Dépôt légal et Application de l'accord

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon les articles L.2232-2 et suivants du Code du Travail (ancien article L132-2-2), d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacun des signataires. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 – Dénonciation et Révision de l'accord

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes ultérieurement, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant à un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, en respectant un délai de préavis d'un mois. Les parties signataires ou adhérentes disposeront d'un délai de 3 mois pour lui substituer le texte révisé.

Fait à Saint Etienne le 20 mai 2008

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Charles JACOB

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA CASINO, M Christian ORIOL

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS

ANNEXE :

Note explicative détaillée sur les modalités pratiques et administratives d'utilisation

Ouverture du compte CET

Qui peut en bénéficier ?

À l'exception des gérants mandataires non salariés, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dans les sociétés suivantes :

- C.I.T
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Services
- Comacas
- Distribution Casino France
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Promotion
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Sudéco
- TPLM
- Acos
- Casino Restauration
- Casino-Guichard Perrachon
- Easydis
- Imagica
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée

Quelles sont les modalités pour le premier versement ?

Début Juin 2008, le SGAP fait parvenir à chaque établissement et service fonctionnel, un état précisant :

- Le nombre de jours de congés constituant le droit initial (avec indication des jours correspondants à la 5^{ème} semaine de congés + nombre de jours d'ancienneté et jours de fractionnement)
- Le nombre de jours de congés pris
- Le nombre de jours de congés restant à prendre
- Le nombre de jours RTT pris
- Le droit théorique de jours RTT pour un temps complet sans absence
- Deux colonnes pour placement au CET : une pour les congés, une pour les RTT
- Une colonne réservée à l'émargement.

Ce document devra être retourné au SGAP par la hiérarchie, dûment complété des souhaits des salariés avant le **20 juin 2008**.

Ce premier versement initiera l'ouverture du compte CET. A compter de l'ouverture de son compte, le salarié n'aura aucune obligation d'alimenter périodiquement son CET.

Le sort des jours épargnés sur l'ancien CET du 17 juin 1999

Les CET prévus par l'accord « OMBRELLE » du 17 juin 1999, l'accord LOGISTIQUE du 11 juin 1999 et avenants y afférents et l'accord Casino CAFETERIA du 26 janvier 2000 sont définitivement clos.

Dès l'application du présent accord, les jours épargnés sur les précédents CET par les membres de l'encadrement (seuls bénéficiaires selon les accords précités) feront l'objet d'une réinscription automatique sur leurs nouveaux Comptes

Information sur les droits épargnés

Les 10 juillet, 10 novembre, 10 décembre, 10 mars et 10 mai : un état récapitulatif sera diffusé par le SGAP précisant

- le solde congés,
- le nombre de jours RTT pris,
- le placement CET avec distinction origine : congés (avec détail compteur : fractionnement, ancienneté, 5^{ème} semaine), ou RTT.

Versement de l'alimentation : date et plafond autorisé

Le salarié pourra alimenter son compte CET en congés et/ou en jours RTT à l'expiration de la période de référence, soit en juin de chaque année.

L'alimentation maximale annuelle est de 10 jours.*

** le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra pas impacter cette possibilité d'alimentation maximale de 10 jours.*

Le plafond d'alimentation du CET est de 40 jours*

** à l'exception des salariés ayant 50 ans révolus à la date du 31 mai, pour lesquels ledit plafond est supprimé.*

** le nombre de jours transférés (29 jours maximum) de l'ancien vers le présent CET ne viendra pas, impacter le plafond d'alimentation maximale de 40 jours.*

Alimentation du compte

Comment alimenter le compte?

Le salarié peut alimenter le compte en jours de congés et/ ou en jours RTT selon les modalités suivantes :

Pour les employés et ouvriers

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

Selon le choix du salarié, un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5^{ème} semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Pour les agents de maîtrise et cadres:

L'alimentation maximale annuelle de 10 jours ouvrables peut se décomposer comme suit:

Selon le choix du salarié un maximum de 6 jours de congés payés (CP), non pris à la date du 31 mai de l'année N pour la période de référence N-1 (= la 5^{ème} semaine)

Et/ou

- Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective et/ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- Les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés prévus par le code du travail, la convention collective ou accord collectif d'entreprise applicables dans la société concernée.

Et/ou

- des jours de réduction du temps de travail (JRTT visés aux articles L.3122-6 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 212-9)) acquis au titre de l'Accord sur la réduction du temps de travail en vigueur. Cette dernière disposition ne s'applique pas aux cadres « tout horaire ».

Attention : tout salarié promu dans la période de référence, à un niveau supérieur tel que cadre « tout horaire » pourra épargner sur le présent CET, les jours RTT acquis (et non pris) avant sa promotion. Après celle-ci, il ne pourra plus en épargner puisqu'il ne bénéficiera plus de jours RTT.

Quelles sont les formalités administratives à effectuer ?

Le 10 juin de chaque année, à l'expiration de la période de référence de prise de jours de congés et/ ou RTT, le salarié pourra compléter l'état récapitulatif pour alimentation du CET sur lequel il indiquera :

- le nombre de jours épargnés : de 1 à 10 maximum
- l'origine de ces jours : jours de congés et/ou jours RTT.

A la réception de l'état récapitulatif complété par le salarié, le SGAP positionnera dans l'ordre de priorité suivant :

1. les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés
2. les congés supplémentaires d'ancienneté
3. la 5^{ème} semaine CP.

Cet état daté et signé devra être adressé au SGAP par la hiérarchie avant le 20 juin.

Les droits ainsi épargnés figureront sur l'état récapitulatif des jours pris et épargnés à partir du 10 juillet.

Utilisation des droits épargnés sur le compte CET

Ce paragraphe concerne également les jours épargnés dans les précédents CET.

Attention :

Les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés devront nécessairement être pris afin de financer une des absences indiquées ci-après.

En revanche, les jours RTT, les congés supplémentaires d'ancienneté et les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés peuvent soit être pris pour financer une des absences indiquées ci-après, soit être transférés vers le PEE.

Comment utiliser ces jours épargnés ?

Une fois les jours acquis sur le CET, le salarié peut demander à bénéficier de ces jours pour

Hypothèse 1 : financer une absence prenant la forme d'un :

- congé parental d'éducation
- passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.
- congé de solidarité familiale
- congé de soutien familial
- congé pour création d'entreprise prévu par les articles L.3142-78 et suivants du Code du Travail (anciens articles L. 122-32-12 et suivants)
- congé sabbatique prévu par l'article L.3142-91 (anciens articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail)
- congé de solidarité internationale
- congé pour convenance personnelle (*Exemples : congé pour motif exceptionnel, congé pour soigner un enfant malade ou hospitalisé : utilisation du CET pour la durée excédant celle rémunérée par l'accord collectif de 1996 ou congé humanitaire et social*)
- *congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.*

Hypothèse 2 : financer un passage à temps partiel:

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le Salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre :

- d'un congé parental d'éducation des articles L.1225-47 et suivants du Code du travail (ancien article L. 122-28-1),
- d'un congé de présence parentale des articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail (ancien article L. 122-28-9),
- d'un congé de solidarité familiale
- ou d'une cessation progressive d'activité dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite.

Hypothèse 3: Anticipation d'un départ à la retraite

Le salarié peut utiliser ses droits pour :

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

Hypothèse 4 : obtenir un complément de rémunération différée par un versement sur le PEE

Quelles sont les formalités administratives à effectuer ?

Les formalités diffèrent selon que le jour épargné dans le CET est utilisé pour financer une absence ou versé dans un PEE :

- **s'il s'agit de financer un congé de droit** : congé parental d'éducation, passage à temps partiel en raison de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial

Le salarié devra en informer son supérieur hiérarchique, par écrit dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé, délai ramené à 15 jours pour le congé de solidarité familiale.

Ce délai et ce formalisme ne s'appliquent pas aux congés non rémunérés pour convenance personnelle prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable dans la société concernée : le salarié devra alors respecter le formalisme exigé par ces derniers.

Après accord du supérieur hiérarchique, le pointage sur site devra s'effectuer sous le libellé: « J ».

Le compte CET sera ainsi automatiquement débité après prise :

- 1/ de la 5^{ème} semaine,
- 2/ des congés de fractionnement + congés d'ancienneté
- 3/ des jours RTT

Pas de document à transmettre au SGAP.

- **s'il s'agit de financer un congé de légal**, le congé pour création d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail, le congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail

Le salarié devra solliciter par écrit l'autorisation de son responsable hiérarchique dans le délai de **2 mois** avant le premier jour de son congé. La Direction adressera une réponse écrite au salarié dans un délai de 30 jours après la demande. Si elle ne répond pas, son silence vaudra acceptation de la demande et des dates de congé. Si le congé est refusé, la décision de refus sera motivée et notifiée par écrit au Salarié.

Après accord de sa hiérarchie, le salarié devra remplir le formulaire disponible sur Intranet « Utilisation CET », le soumettre pour approbation à son supérieur hiérarchique qui le retournera au SGAP pour paiement.

Deux possibilités de règlement :

- Au moment du départ en congés,
- Au mois le mois, pendant la période de prise de congés.

- **S'il s'agit de faire un versement sur le PEE**,

Le salarié doit remplir le formulaire intitulé « utilisation CET » disponible sur intranet et le retourner à la Direction du Service de Gestion administrative du Personnel du Groupe Casino.

Le SGAP vérifiera les données avant traitement pour débit CET et placement PEE. Un précompte forfaitaire de 20 % des cotisations salariales sera prélevé sur le montant du versement au PEE. Ces montants seront comptabilisés sur bulletin de paie.

Valorisation du jour pris et/ ou transféré sur le PEE

Le nombre de jours capitalisés en compte est valorisé suivant la règle actuelle appliquée pour les congés payés. Il en va de même pour les vendeurs **BAS**.

Les jours ouvrés RTT seront transformés en jours ouvrables comme les CP selon la formule suivante :

EX1 :

(Nombre de jours RTT versés en CET / 5) * 6 (= 6/5èmes) pour un travail sur 5 jours, 5 jours ouvrés de RTT deviennent 6 jours ouvrables de CET (=semaine complète),

EX2 :

(Nombre de jours RTT versés en CET / 4) * 6 (= 6/4^{èmes}) pour un travail sur 4 jours, 4 jours ouvrés de RTT deviennent 6 jours ouvrables de CET (= semaine complète)

Cessation du compte CET : quels sont les motifs?

Le Compte Individuel du Salarié est liquidé et les droits sont payés dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail (démission et licenciement pour quelque motif que ce soit)
- en cas de décès du Salarié.

En revanche, les droits CET pourront être transférés ou payés dans les cas suivants :

- En cas de cession d'une filiale ou de transfert d'activité, selon les conditions de l'opération juridique précitée.
- en cas de mutation au sein d'une filiale du Groupe si la nouvelle société du salarié fait partie du périmètre du présent Accord.

Les droits acquis seront payés sur le dernier bulletin de salaire sous la rubrique « liquidation CET. »

**Avenant du 25 JUIN 2009
à l'accord de compte épargne temps Groupe Casino du 20 Mai 2008**

Entre les soussignés :

Le Groupe Casino, représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

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

- Pour le syndicat CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour le syndicat AUTONOME, M. Serge DURAND
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le syndicat CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- Pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux, souhaitant faire bénéficier les salariés des Sociétés C Chez Vous et Redonis de l'accord de Compte Epargne Temps du Groupe Casino, ont décidé de mettre à jour le périmètre des sociétés bénéficiaires.

Pour ce faire, ils sont convenus des dispositions du présent avenant.

Article 1^{er} – Champ d'application

Il est convenu que le présent avenant concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Acos
- Casino Restauration
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Information Technologie (C.I.T.)
- Casino Services
- C Chez Vous
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- Guichard-Perrachon SA
- IGC Promotion
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- R2C
- Serca
- Sudéco
- TPLM

Article 2 – Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le périmètre des sociétés bénéficiaires de l'accord de Compte Epargne Temps du Groupe Casino.

Article 3 – Date d'application

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L.2232-13 du Code du Travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition est notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le Code du Travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le 25 juin 2009

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Charles JACOB

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT, Christian GAMARRA

CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Thierry MENARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE

**AVENANT DU 15 MARS 2012 A L'ACCORD DE COMPTE EPARGNE TEMPS
GROUPE CASINO DU 20 MAI 2008 ET SES AVENANTS DES 25 JUIN 2009,
9 SEPTEMBRE 2009, 25 SEPTEMBRE 2009**

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Frédéric BONNARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour l'UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Souhaitant faire évoluer le nombre de jours maximal pouvant être placé sur le CET annuellement, les partenaires sociaux se sont rencontrés et sont convenus des dispositions du présent avenant.

ARTICLE 1 : AVENANT A L'ARTICLE 4 « ALIMENTATION DU CET »

La première phrase du paragraphe « 2 – Pour les employés et ouvriers » est modifiée de la façon suivante :

*« L'alimentation maximale annuelle de **12 jours** ouvrables peut se décomposer comme suit :
... »*

Le sixième alinéa du paragraphe « 3 – Pour les agents de maîtrise et cadres » est modifié de la façon suivante :

*« L'alimentation maximale annuelle de **12 jours** ouvrables peut se décomposer comme suit :
... ».*

Les dispositions prévues dans l'accord du 20 mai 2008 concernant le plafond d'alimentation du CET restent inchangées.

ARTICLE 2 – DATE D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2012.

ARTICLE 3 – DEPOT

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, chacune d'entre elles non signataires dispose selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer son éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le 15 mars 2012

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT,
André MORENO

CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Frédéric BONNARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE

ANNEXE 9

Accord du 11 décembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du Groupe Casino

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe CASINO représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino représentées par :

- CFE-CGC, M. Charles JACOB
- SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, M Serge DURAND
- CFDT, M. Christian GAMARRA
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

PREAMBULE

PARTIE 1 : LE PROCESSUS D'ANTICIPATION ET D'INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

TITRE I : INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE : LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE « EMPLOI GPEC » Page 6

- Article 1.1 : Missions du Comité « Emploi GPEC »
- Article 1.2 : Composition
- Article 1.3 : Modalités de fonctionnement
 - Article 1.3.1 : Réunion
 - Article 1.3.2 : Information
 - Article 1.3.3 : Commission ad hoc
 - Article 1.3.4 : Aide matérielle et formation
 - Article 1.3.5 : Modalités de vote

TITRE II : INFORMATION SUR LES SECTEURS D'ACTIVITE DU GROUPE : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DE L'EMPLOI Page 9

- Article 2.1 : Missions
- Article 2.2 : Composition
- Article 2.3 : Modalités de fonctionnement
 - Article 2.3.1 : réunion
 - Article 2.3.2 : information

PARTIE 2 : LA STRUCTURATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

TITRE I : LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DU GROUPE Page 12

TITRE II : LES FICHES « EMPLOIS ET COMPETENCES » Page 13

- Article 2.1 : Mise en place des fiches « Emplois et compétences »
- Article 2.2 : Rôle des fiches « Emplois et compétences »
- Article 2.3 : La définition des différentes catégories d'emplois

PARTIE 3 : LE PROJET PROFESSIONNEL

TITRE I : LA MISE EN PLACE DU PROJET PROFESSIONNEL Page 15

TITRE II : L'OBJECTIF DU PROJET PROFESSIONNEL : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE Page 15

TITRE III : LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET PROFESSIONNEL Page 15

- Article 3.1 : L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle
- Article 3.2 : Bourse de l'Emploi
- Article 3.3 : La mobilité interne
 - Article 3.3.1 : la place de la mobilité interne au sein du Groupe
 - Article 3.3.2 : les objectifs de la mobilité interne

PARTIE 4 : LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

TITRE I : LES DISPOSITIONS MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES DE 45 ANS ET PLUS

Page 18

Article 1.1 : Eléments statistiques

Article 1.2 : Entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière

Article 1.3 : Le bilan de compétence

Article 1.4 : La formation professionnelle

Article 1.4.1 : Les périodes de professionnalisation

Article 1.4.2 : La validation des acquis de l'expérience

TITRE II : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Page 20

Article 2.1 : L'aménagement de fin de carrière

Article 2.1.1 : La bonification des heures au titre du DIF

Article 2.1.2 : Le bilan de carrière

Article 2.1.3 : La transmission des connaissances : le parrainage

Article 2.2 : L'accompagnement de fin de carrière

Article 2.2.1 : Aide à la reconstitution du parcours professionnel

Article 2.2.2 : Utilisation des droits affectés sur le CET

PARTIE 5: CONDITIONS GENERALES SUR L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Article 1 : Durée de l'accord

Article 2 : Dénonciation et révision de l'accord

Article 3 : Dépôt de l'accord

ANNEXE: CALCUL DE LA REPRESENTATIVITE AU SEIN DU GROUPE AU 31 DECEMBRE 2007

PREAMBULE

Dans un contexte économique fortement évolutif et concurrentiel, le Groupe Casino est attaché au développement d'un dialogue social permanent et socialement productif ainsi qu'au développement des compétences, notamment par la formation des salariés.

Les accords suivants en sont autant d'illustrations :

- Accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005,
- Accord Groupe sur l'Egalité des chances, la Diversité et la lutte contre les discriminations en date du 14 octobre 2005
- Accord Groupe sur l'Emploi des travailleurs Handicapés en date du 23 mai 2006

Ces accords s'inscrivent dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) car ils ont pour objectif de permettre l'évolution professionnelle des salariés tout au long de leur carrière.

Fortes des résultats obtenus grâce à l'application de ces accords, la Direction a décidé d'anticiper l'échéance légale de janvier 2008 pour lancer l'ouverture de la négociation de la GPEC.

Aussi, dès le mois de mars 2007, il a été décidé d'organiser des réunions préparatoires afin d'échanger sur les thèmes à aborder et les attentes des organisations syndicales sur la GPEC.

Au cours de ces réunions, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler que les femmes et les hommes constituent depuis l'origine de Casino une richesse fondamentale. A ce titre, ils ont souhaité que le présent accord GPEC en tienne compte en :

- s'appuyant davantage sur l'évaluation des compétences
- s'appuyant davantage sur les souhaits des salariés dans le cadre d'un projet professionnel partagé
- s'appuyant sur l'expérience des seniors.

Pour cela, ils ont affirmé leur volonté de mettre en œuvre des actions d'anticipation et de prévention tant dans les intérêts du Groupe que des salariés. L'objectif étant de donner la possibilité à ces derniers d'utiliser les moyens existants afin de réaliser un projet professionnel partagé permettant ainsi de pérenniser leur employabilité.

Depuis octobre 2007, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour aboutir au présent accord qui intègre les nécessaires adaptations aux évolutions du marché.

Aussi il a été décidé que le présent accord répondrait aux attentes suivantes :

- Le processus d'anticipation et d'information sur les évolutions des emplois et des compétences
- La structuration des emplois et des compétences
- Le projet professionnel
- Le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée du Groupe Casino, défini selon le périmètre suivant :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Service
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra systématiquement au périmètre défini ci-dessus.

PARTIE 1 : LE PROCESSUS D'ANTICIPATION ET D'INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le processus d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences implique nécessairement l'information des organisations syndicales tant au niveau du Groupe qu'au niveau des secteurs d'activité de celui-ci.

TITRE I : INFORMATION AU NIVEAU DU GROUPE : LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE « EMPLOI GPEC »

Selon les dispositions du Code du Travail, le Comité de Groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations stratégiques du Groupe.

A ce titre, le Comité de Groupe de Casino était tout à fait à même de répondre à l'exigence de la Loi du 18 janvier 2005 dite Loi de cohésion sociale.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt l'information dans les processus d'anticipation, les parties signataires ont convenu de créer un comité spécifiquement et exclusivement dédié à l'analyse de l'évolution des Métiers et de l'Emploi au sein du Groupe: le Comité « Emploi GPEC ».

En effet, sans se substituer aux instances représentatives du personnel existantes, le Comité « Emploi GPEC » sera un observatoire :

- d'information sur les orientations du Groupe et sur l'évolution de l'emploi
- de réflexion prospective d'échanges, de dialogue
- de propositions.

En conséquence, pour lui permettre de mener à bien ces missions, la Direction informera le Comité « Emploi GPEC » sur les thèmes suivants :

- les grands axes de développement des activités du Groupe
- les évolutions structurelles et/ou conjoncturelles ayant un impact sur le Groupe
- les principales évolutions des métiers en résultant.

Article 1.1 : Missions du Comité « Emploi GPEC »

- Assurer une veille quant aux évolutions technologiques et signaler leurs éventuels impacts sur les métiers
- Orienter selon l'impact de ces projets vers l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi du ou des secteurs d'activités concerné(s)
- Analyser, échanger et apporter une vision globale sur les évolutions prévisibles des principaux emplois du Groupe actuels et à venir, ainsi que sur les évolutions des effectifs
- Identifier les passerelles possibles entre les différents emplois du Groupe et préconiser la mise en œuvre des synergies entre les entités et les différents bassins d'emploi
- Etre force de propositions en terme de formation et d'amélioration des parcours professionnels selon l'évolution des métiers
- Etablir un rapport objectif des différents travaux du Comité auprès des instances représentatives du personnel des sociétés éventuellement concernées et auprès du Comité de Groupe.

Article 1.2 Composition

Le Comité « Emploi GPEC » est constitué de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, soit 14 (à la date de signature du présent accord) et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction, soit 14 (à la date de signature du présent accord), dont le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe, des opérationnels des branches et/ou des sociétés.

Il sera présidé par le Directeur des Ressources Humaines Groupe ou, par délégation, par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales du Groupe.

Article 1.3 Modalités de fonctionnement

Article 1.3.1 : Réunion

Le Comité « Emploi GPEC » se réunira au minimum une fois par an, dans les trois mois suivant la réunion annuelle du Comité de Groupe.

Les membres du Comité « Emploi GPEC » désignés par les différentes organisations syndicales représentatives bénéficieront d'une demi journée consacrée à la préparation de la réunion du Comité.

En cas de nécessité, le rythme des réunions pourra être adapté à toute situation exceptionnelle.

Une réunion extraordinaire pourra alors être tenue à la demande motivée soit de la Direction soit à l'unanimité des Organisations syndicales.

Le temps passé aux réunions du Comité sera considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du Comité seront pris en charge par la Direction de façon centralisée et ce, sur la même base que pour les réunions du Comité de Groupe.

Article 1.3.2 : Information

Les membres du Comité « Emploi GPEC » seront destinataires 15 jours avant la réunion, d'un document qui, en fonction des informations sur les projets majeurs d'orientation communiquées par la Direction, indiquera :

- L'évolution de la cartographie des emplois
- La perspective d'évolution des effectifs des sociétés concernées et la pyramide des âges
- L'évolution du classement des emplois
- L'évolution des compétences nécessaires à l'entreprise en rapport avec la fiche « emplois et compétences ». (cf Titre II : les fiches « Emploi et compétences » page 13)

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre du Comité « Emploi GPEC », ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Néanmoins, malgré la diffusion de l'information auprès du Comité « Emploi GPEC », les CE ou CCE des sociétés comprises dans le périmètre défini dans le présent accord, concernées par certaines de ces évolutions seront informés et consultés conformément aux dispositions

légales en vigueur (Articles L.2323-6 et suivants du Code du Travail, anciennement article L 432-1).

Le Comité « Emploi et GPEC » pourra recevoir des informations présentant un caractère confidentiel et données comme tel par la Direction. Dans ce cadre, les membres du Comité « Emploi et GPEC » ont un devoir de confidentialité à l'égard de ces informations. Cette notion de confidentialité est un élément essentiel au bon fonctionnement du Comité « Emploi et GPEC ».

Article 1.3.3 : Commissions ad hoc

Le Comité « Emploi GPEC » aura la possibilité de créer des commissions restreintes ad hoc afin de traiter de façon plus approfondie certains sujets très spécifiques impactant toutes ou parties d'un ou de plusieurs secteurs d'activités.

Les parties conviennent que ces commissions restreintes ad hoc devront faire l'objet d'une demande motivée par écrit qui devra être adoptée à la majorité du Comité « Emploi GPEC ».

Ces commissions seront à même de demander des informations complémentaires relatives au(x) secteur(s) d'activité concernés.

Article 1.3.4 : Aide matérielle et formation

Lorsque le Comité « Emploi GPEC » l'estimera nécessaire, la Direction pourra faire appel en priorité à des spécialistes internes pour éclairer les réflexions et les travaux du Comité. Dans le cas exceptionnel d'un recours à un spécialiste extérieur, la Direction s'efforcera de proposer au Comité « Emploi GPEC » une possibilité de choix entre plusieurs intervenants reconnus sur le marché.

Consciente de la nécessité d'avoir des partenaires sociaux éclairés sur le sujet de la GPEC, la Direction mettra en place une formation spécifique pour les membres du Comité « Emploi GPEC ». Dans ce cadre, chaque organisation syndicale désignera trois personnes à former.

Une aide matérielle sera fournie par la Direction au Comité « Emploi GPEC » pour l'élaboration de ses rapports.

Article 1.3.5 : modalités de vote

Le vote du Comité « Emploi GPEC » aura lieu notamment pour :

- créer une commission ad hoc
- faire appel à un spécialiste.

Le Comité étant paritaire, il sera attribué 100 mandats pour la Direction ainsi que pour les organisations syndicales, répartis en fonction de leur représentativité, à charge pour ces dernières de désigner leurs porteurs de mandats.

La répartition des mandats entre les organisations syndicales sera basée sur un calcul identique à celui utilisé dans le cadre de l'accord syndical du 22 janvier 1997.

Pour la période triennale 2008-2009-2010, le calcul sera basé sur la représentativité à fin 2007 (le document de calcul est annexé au présent accord). Compte tenu des évolutions législatives concernant la représentativité syndicale (notamment la loi sur la démocratie sociale), cette clause pourra être revue par avenant.

Les décisions seront prises à la majorité des mandats. En cas de vote, le scrutin à main levée sera privilégié.

TIITRE II : INFORMATION SUR DES SECTEURS D'ACTIVITES DU GROUPE : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DE L'EMPLOI

Les parties signataires ont décidé de créer un « Observatoire des Métiers et de l'Emploi » au niveau de chaque secteur d'activité du Groupe compris dans le périmètre du présent accord.

L'objectif est d'associer étroitement les représentants du personnel de chaque société dans le processus d'anticipation et d'information sur les évolutions des emplois et des compétences.

Un Observatoire des Métiers et de l'Emploi au sein de chacun des secteurs d'activité suivants :	Sociétés
Achats	EMC Distribution COMACAS
Informatique	CIT ACOS
Logistique	Easydis C chez vous
Commerce	Distribution Casino France Casino Franchise Serca
Immobilier	IGC Services Mercialys Mercialys Gestion Casino Développement Sudéco
Restauration	Casino Restauration R2C
Administratif	Casino Services Guichard Perrachon SA

Article 2.1 : Missions

Au même titre que le Comité « Emploi GPEC », l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi sera un observatoire :

- de veille et d'information sur les grands axes de développement des activités et sur l'évolution de l'emploi au sein du secteur d'activité concerné,
- de réflexion prospective, d'échanges, de dialogue et de propositions.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi pourra être saisi par le Comité « Emploi GPEC » dans les deux mois qui suivent sa réunion annuelle ou le mois qui suit une réunion extraordinaire, sur des projets impactant directement son secteur d'activité afin de mettre en œuvre les dispositifs de la GPEC prévus dans le présent accord, en particulier pour les emplois présentés comme sensibles.

Dans ce cas, un rapport écrit par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi concerné devra être communiqué dans un délai de deux mois, aux membres du Comité « Emploi GPEC ».

Article 2.2 : Composition

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi est constitué de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au sein du secteur d'activité et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Il sera présidé par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou par délégation, par un professionnel des Ressources Humaines qu'il aura désigné.

Article 2.3 : Modalités de fonctionnement

Article 2.3.1 : Réunion

L'Observatoire des Métiers et de l'Emploi se réunira une fois par an, dans les deux mois suivant la réunion annuelle du Comité « Emploi GPEC ». En cas de réunion extraordinaire du Comité « Emploi GPEC », ce délai sera ramené à un mois.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi sera considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi seront pris en charge par la Direction de façon centralisée et sur la même base que pour les réunions du Comité de Groupe.

Article 2.3.2 : Information

A l'occasion de la réunion, les membres de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi seront destinataires d'informations sur les projets d'orientation du secteur d'activité, 15 jours avant la réunion, notamment sur:

- Les évolutions des différents concepts
- Les projets d'ouvertures, de rénovations, des extensions
- Les établissements en difficultés
- L'évolution des emplois
- La perspective d'évolution des effectifs et la pyramide des âges
- L'évolution des compétences nécessaires à l'entreprise en rapport avec la fiche « emplois et compétences ». (cf Titre II : Les fiches « Emplois et Compétences, page 13)

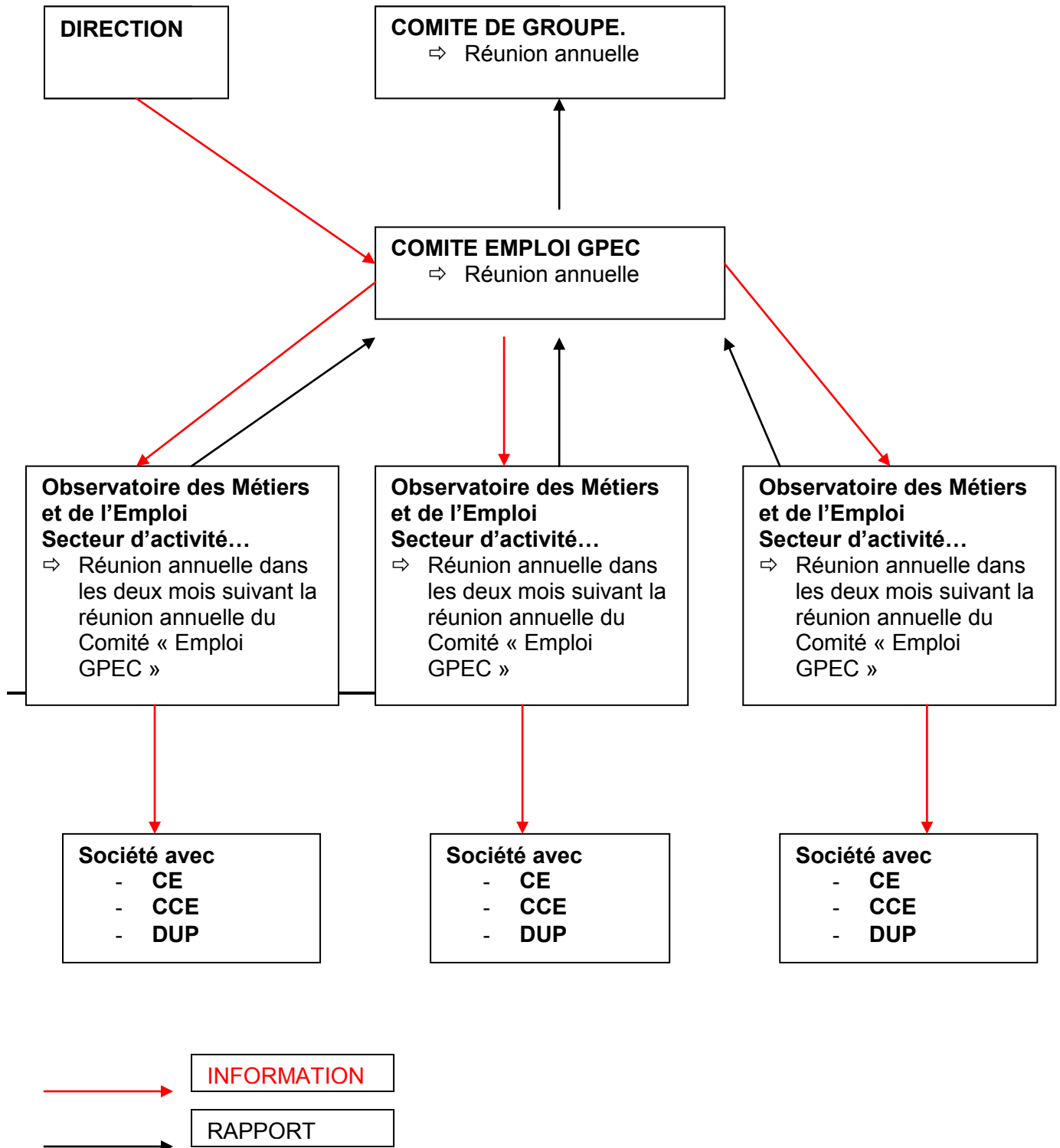
Les parties conviennent que les informations diffusées dans ce cadre ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

De ce fait, malgré la diffusion de l'information auprès de l'Observatoire de l'Emploi, les CE ou CCE dans le périmètre défini dans le présent accord, concernés par certaines de ces évolutions seront informés et consultés conformément aux dispositions légales en vigueur (Articles L.2323-6 et suivants du Code du Travail, anciennement article L 432-1).

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi pourra recevoir des informations présentant un caractère confidentiel et données comme tel par la Direction. Dans ce cadre, les membres de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi ont un devoir de confidentialité à l'égard de ces informations.

Cette notion de confidentialité est un élément essentiel au bon fonctionnement de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

SCHEMA DE LA TRANSMISSION DE L'INFORMATION GPEC AU NIVEAU DU GROUPE ET DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITE



PARTIE 2 : LA STRUCTURATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La structuration des emplois et des compétences permet d'avoir une vue d'ensemble des emplois du Groupe d'un point de vue quantitatif, à travers la cartographie des emplois, et une analyse qualitative de leur contenu à travers les fiches « Emploi et Compétences ».

Ces outils sont nécessaires pour anticiper l'évolution prévisible de nos métiers, liée à l'activité du Groupe.

TITRE I : LA CARTOGRAPHIE DES METIERS DU GROUPE

Afin d'avoir une vision globale des emplois, une cartographie des métiers a été élaborée pour les sociétés du Groupe. Celle-ci est accessible sur CASWEB (intranet CASINO) dans la rubrique « bourse de l'emploi ».

Elle a pour but d'identifier les métiers présents au sein du Groupe ainsi que les filières où se trouve le plus grand nombre de salariés et ce, au niveau de chaque branche et société selon le périmètre défini dans le présent accord.

Il faut entendre par filière, un regroupement d'activités ou une activité dont les exigences professionnelles et les compétences requises sont globalement similaires.

Dix-sept filières ont d'ores et déjà, été identifiées :

1. Filière Commerciale
2. Filière Métiers de bouche
3. Filière Logistique / Supply Chain
4. Filière Administratif
5. Filière Entretien/Sécurité/Maintenance
6. Filière DAF
7. Filière Achats
8. Filière Qualité
9. Filière Informatique
10. Filière Métiers Produits
11. Filière Ressources Humaines / Formation
12. Filière Juridique
13. Filière Communication
14. Filière Marketing
15. Filière Expansion / Développement
16. Filière Concept / Travaux
17. Filière Immobilière

Lors de la réalisation de la cartographie des métiers du Groupe, un certain nombre de statistiques et graphiques a été élaboré. Ces documents seront communiqués au Comité « Emploi GPEC » ainsi qu'aux Observatoires des Métiers et de l'Emploi du secteur d'activité concerné lors des premières réunions.

TITRE II : LES FICHES « EMPLOI ET COMPETENCES »

Article 2.1 : Mise en place des fiches « Emploi et compétences »

A partir de la cartographie des métiers, des emplois types ont été identifiés au sein du Groupe. Pour chacun d'entre eux, des fiches « Emploi et Compétences » types ont été élaborées.

La structure de ces fiches est identique pour toutes les sociétés afin d'en faciliter l'exploitation dans le cadre de la présente GPEC au niveau du Groupe. Elles reprennent les informations suivantes :

- La filière d'appartenance
- Les missions
- Les compétences
- L'environnement du poste.

Ces fiches « Emploi et Compétences » sont accessibles sur CASWEB (intranet CASINO) dans la rubrique « bourse de l'emploi ».

Article 2.2 : Rôle des fiches « Emploi et compétences »

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines Groupe, la fiche « Emploi et Compétences » permet notamment :

- Au salarié, avec l'éclairage de sa DRH, d'envisager l'éventualité ou non d'évoluer vers un autre emploi et, si oui, d'identifier les compétences à développer
- A la hiérarchie, d'identifier, en cas de besoin, les catégories d'emploi les plus proches ou les plus pertinentes à activer, ou les catégories vers lesquelles orienter les salariés
- Aux opérationnels, aux Ressources Humaines, aux responsables « formation », ainsi qu'au Comité « Emploi GPEC », d'identifier les besoins prioritaires en matière de développement des compétences pour les catégories les plus représentées.

Article 2.3 : La définition des différentes catégories d'emplois

Avec la mise en place de la cartographie des métiers du Groupe et des fiches « Emploi et compétences » expliquées ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de classer les emplois dans les cinq catégories définies ci-après :

- **Les emplois « stratégiques »** indispensables à l'activité du Groupe ou pour lesquels celui-ci doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et de ses fournisseurs
- **Les emplois « cibles »** prioritaires dans une future organisation et nécessitant de nouvelles compétences ou emplois en émergence forte
- **Les emplois « en mutation »** à évolution significative de compétences, sans évolution de périmètre, nécessitant un plan d'adaptation général
- **Les emplois « en tension »** pour lesquels l'offre de main d'œuvre est réduite sur le marché du travail et nécessitant une période longue d'apprentissage
- **Les emplois « sensibles »** menacés par les évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques ou appelés à disparaître

L'évolution du classement des emplois dans ces différentes catégories sera présentée lors de la réunion annuelle du Comité « Emploi et GPEC » et celle de chaque Observatoires des Métiers et de l'Emploi dans le cadre de leurs rôles et missions définis dans le présent accord.

Lorsqu'un poste est classé dans un emploi « en mutation » ou « sensible », une information sera faite au salarié concerné, soit dans le cadre de son entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, soit lors d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin de :

- L'informer de ce classement et de ses effets
- Ecouter ses interrogations et ses attentes
- Lui proposer les possibilités immédiates ou à venir
- Le sensibiliser sur l'éventuel intérêt de bénéficier d'un bilan d'orientation pour définir ses projets personnels et professionnels et de faire le point ultérieurement.

PARTIE 3 : LE PROJET PROFESSIONNEL

TITRE I : LA MISE EN PLACE DU PROJET PROFESSIONNEL

Le projet professionnel partagé entre le supérieur hiérarchique et le salarié permet à ce dernier d'avoir une vision de son avenir et permet au Groupe, de prévoir les dispositifs nécessaires afin d'adapter ses compétences.

La mise en place du « projet professionnel » nécessite:

- la réelle implication des interlocuteurs du Groupe à tous les niveaux
- la prise en compte par la Direction des capacités d'adaptation du salarié aux changements du Groupe.
- l'engagement du salarié à être actif dans sa propre évolution professionnelle.

Dans ce cadre, il est rappelé l'importance du projet professionnel partagé tel qu'évoqué dans l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005.

TITRE II : L'OBJECTIF DU PROJET PROFESSIONNEL : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE

Il faut entendre par employabilité, la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi par le processus continu de développement et d'actualisation de ses compétences.

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise doit tendre à proposer aux salariés l'opportunité de bénéficier de tous les moyens (formation, adaptation au poste, aménagement des postes, acquisition de nouvelles compétences, évolution de carrière...) pour faire face aux modifications économiques ou technologiques afin d'éviter que la seule alternative soit le licenciement.

La gestion de l'employabilité en interne ou en externe, relève d'une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié.

TITRE III : LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET PROFESSIONNEL

Les parties signataires souhaitent que l'ensemble des dispositifs existant dans le Groupe pour le développement des compétences des salariés soit mis en œuvre dans le cadre de la GPEC afin d'accompagner le projet professionnel défini.

L'employabilité des salariés pourra être développée par l'utilisation de:

- l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle
- la bourse de l'Emploi
- les dispositions de l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 (DIF/ VAE, période professionnalisation, congé individuel de formation, bilan de compétence)
- la mobilité interne (passerelles interbranches, interfilières et intersociétés)
- la poly-compétence qui se définit par la maîtrise-d'au moins deux métiers
- les dispositions de l'accord Groupe sur l'emploi des personnes handicapées du 23 mai 2006.

Article 3.1 : L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle

L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle devient l'outil de référence incontournable de la GPEC car il permet de recenser pour chaque salarié, ses besoins en formation, ses souhaits d'évolution professionnelle, de mobilité, ainsi que son projet professionnel partagé.

C'est pourquoi, le bilan d'évaluation de l'année précédente (ou celui effectué avant le départ en congé maternité ou congé parental) sera celui pris en compte.

Utilisé depuis 2006 pour le suivi des entretiens de l'encadrement et du personnel « employés », le traitement informatique de ces entretiens permet par la suite, de mettre en corrélation les souhaits des salariés et les besoins en compétences du Groupe.

Il est donc rappelé que ces entretiens sont nécessaires et doivent avoir une fréquence annuelle.

Article 3.2 : Bourse de l'Emploi

Ouverte à tous, la Bourse de l'Emploi présente les postes à pourvoir au sein du Groupe.

A ce jour, la Bourse de l'Emploi peut uniquement être consultée sur l'intranet du Groupe.

Consciente que la connaissance par les salariés des postes à pourvoir au sein du Groupe est importante pour la réussite de la présente GPEC, la Direction prendra les mesures adaptées permettant à tous les salariés d'avoir connaissance des annonces parues dans la Bourse de l'Emploi.

Ainsi, chaque Directeur de Site imprimera tous les 15 jours la liste de tous les postes présents sur la Bourse à l'Emploi pour affichage-

De plus, au niveau de chaque site, il sera demandé aux directeurs d'établissement ou de service de porter à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, les postes se libérant en interne et pouvant être pourvus par des salariés de l'établissement.

Article 3.3 : La Mobilité interne

Article 3.3.1 : La place de la mobilité interne au sein du Groupe

Contribuant au développement des compétences et à une mixité des expériences, la mobilité interne est un des objectifs prioritaires du Groupe.

C'est en ce sens qu'un « comité mobilité », composé des Directeurs des Ressources Humaines des différentes branches et sociétés du Groupe a été mis en place en juin 2007, afin de gérer la mobilité des cadres.

La mobilité interne entre les différentes branches ou sociétés du Groupe a toujours fait partie de la politique de gestion de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Aussi, cela se traduit par une articulation entre la politique Ressources Humaines Groupe et la politique Ressources Humaines des branches et sociétés pour :

- faciliter la mobilité des salariés au sein du Groupe entre les différentes branches et sociétés et tendre vers un maintien dans l'emploi.
- s'assurer que le Groupe dispose des ressources humaines nécessaires pour répondre aux besoins de l'entreprise, actuels et futurs.

Article 3.3.2 : Les objectifs de la mobilité interne

La mobilité interne peut permettre d'offrir aux salariés, l'opportunité d'avoir accès plus rapidement à une promotion ou une évolution professionnelle. Sa mise en application peut également permettre d'élargir l'offre des postes disponibles.

Selon les cas, elle suppose soit une simple adaptation des compétences requises entre le poste souhaité et le poste exercé soit un changement de métier.

Après validation du projet professionnel partagé (entre le salarié, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines), la démarche d'accompagnement consiste à :

1. rechercher des postes disponibles dans l'ensemble des sociétés du Groupe selon le périmètre défini dans le présent accord, susceptibles de correspondre à son projet
2. identifier les compétences nécessitant une adaptation ou une formation
3. construire un parcours de formation individuel adapté permettant au salarié de les acquérir
4. proposer sa candidature
5. une fois la candidature validée par la nouvelle structure et le salarié, la mobilité interviendrait dans un délai maximum de trois mois.

Pendant cette période, le salarié pourra être amené à suivre les formations nécessaires à sa future fonction. Les moyens prévus dans l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 pourront être mis en œuvre.

Par ailleurs, si le projet professionnel partagé implique une mobilité géographique entraînant un déménagement, celle-ci sera mise en œuvre selon les modalités applicables dans les sociétés du Groupe.

PARTIE 4 : LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

TITRE I : LES DISPOSITIONS MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS

L'âge ne doit pas être un obstacle lors du recrutement ainsi que tout au long du déroulement de carrière des salariés.

Pour cela, il est important de s'appuyer sur la formation professionnelle dans le but de maintenir dans l'emploi, les salariés âgés de 45 ans et plus. Pour s'en assurer, il est nécessaire de s'appuyer sur des éléments objectifs.

Article 1.1 : Eléments statistiques

La Direction communiquera au Comité « Emploi GPEC » des statistiques annuelles, par sociétés relevant de chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

Ces statistiques seront réalisées en complément des bilans sociaux. Elles porteront spécifiquement sur les salariés présents dans les tranches d'âges 45/50 ans, 50/ 55 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus sur les points suivants :

- nombre des salariés (hommes/femmes) à l'effectif au 31 décembre par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de recrutements (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de promotions (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre des départs (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de bilans de compétence réalisés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'Emploi aura connaissance de celles effectuées dans les sociétés comprises dans son ressort de compétences.

Article 1.2 : Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur

- ses compétences,
- ses besoins de formation
- sa situation
- son évolution professionnelle
- ses conditions d'emploi (mobilité géographique, temps de travail, adaptation au poste...)

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourra être réalisé, à la demande du salarié ou de son supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnel (Cf. PARTIE 3 : le projet professionnel) en abordant les thèmes spécifiques précités.

En effet, il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie

professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités et besoins du périmètre du Groupe.

Cet entretien se fait ensuite tous les 5 ans, entretien au cours duquel, il sera rappelé à chaque salarié, l'importance du passeport formation afin de lui permettre d'identifier ou faire certifier ses connaissances, ses compétences et aptitudes professionnelles. Cet entretien pourra être anticipé à titre exceptionnel en cas d'événement majeur et en accord entre les deux parties.

Article 1.3 : Le bilan de compétence

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors de son temps de travail sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans la société qui l'emploie ou le Groupe. Ce bilan de compétences permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

Le financement du bilan de compétences sera assuré :

- soit par l'OPCA
- soit dans le cadre d'un congé individuel de formation
- soit dans le cadre des droits acquis au titre du DIF
- ou par la société dans le cadre de son budget formation imputable au 0.9%

A l'issue, le salarié pourra solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique afin de lui faire part des conclusions de ce bilan de compétence.

Article 1.4 : La formation professionnelle

En s'appuyant sur les dispositions prévues par l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005, la Direction a pour objectif :

- de développer les compétences et l'employabilité de chacun
- de permettre également de mieux répondre aux besoins du Groupe.

Chaque société comprise dans le périmètre du présent accord veillera à ce que les salariés âgés de 45 ans et plus, notamment les plus de 50 ans, puissent accéder à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres tranches d'âge.

Afin de s'en assurer, il sera présenté chaque année au Comité « Emploi GPEC » un bilan par société sur le suivi des formations dispensées aux salariés de 45 ans et plus (par tranches d'âges 45/50 ans, 50/ 55 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus) au sein des différentes sociétés composant le périmètre du présent accord et ce, sur les points suivants :

- nombre total de salariés formés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de salariés formés (hommes/femmes) par tranche d'âge par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- durée moyenne de formation (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre de DIF, CIF et VAE (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

Chaque Observatoire des Métiers et de l'emploi aura connaissance du bilan effectué au sein des différentes sociétés comprises dans son secteur d'activité.

Ces résultats permettront d'échanger sur l'éventuelle nécessité de mettre en place des mesures complémentaires.

Article 1.4.1 : Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de renforcer l'employabilité du salarié et éventuellement le réorienter sur un emploi ou métier plus porteur.

A ce titre, les dispositions de l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005 prévoient que la période de professionnalisation soit ouverte prioritairement « *aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an d'activité dans l'entreprise, notamment ceux concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi* ».

Le présent accord rappelle la priorité qui est donnée aux salariés de 45 ans et plus ou avec 20 ans d'activité professionnelle pour bénéficier d'une période de professionnalisation selon les modalités prévues dans l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Article 1.4.2 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Il est important de rappeler que les salariés visés par le présent chapitre, bénéficient d'une priorité d'accès à une action de VAE après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire.

Tout salarié pourra en faire la demande selon les modalités prévues dans l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005.

TITRE II : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES MISES EN PLACE POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Article 2.1 : L'aménagement de fin de carrière

Article 2.1.1 : La bonification des heures au titre du Droit Individuel à la Formation

Selon les dispositions de l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005, tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures (proratisée selon la durée horaire contractuelle et selon certaines absences).

Afin de permettre de développer l'employabilité des salariés âgés de 55 ans et plus, il a été décidé que les heures acquises annuellement au titre du DIF seraient bonifiées de 20% (portant ainsi leur nombre à 24 heures au 31 décembre, pour un cdi à temps complet) sous réserve d'avoir une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

De plus, toute demande de DIF faite par un salarié âgé de 55 ans et plus ne pourra pas être refusée dès lors qu'elle est formulée dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005

Article 2.1.2 : Le bilan de carrière

Chaque salarié pourra bénéficier dans les douze mois qui suivent son 55ème anniversaire, d'un entretien spécifique dit « BILAN DE CARRIERE » destiné à faire le point avec la Direction des Ressources Humaines sur ses souhaits professionnels : emploi, formation, VAE, parrainage,...

Article 2.1.3 : la transmission des connaissances : le parrainage

La Direction veillera à favoriser la mise en place du parrainage selon les modalités, budget et conditions correspondant aux caractéristiques propres à chaque société du Groupe. Le parrainage consistant à associer sur un même site, pendant une période déterminée par le supérieur hiérarchique, un salarié expérimenté à un salarié nouvellement embauché ou muté ou promu.

Tout salarié, âgé de plus de 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans pourra, lors de son « BILAN DE CARRIERE », porter sa candidature à la mission de parrainage.

Cette candidature sera alors validée par son supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines en raison de ses compétences et de son expérience professionnelles reconnues dans la société ou le Groupe. Une formation, dans le cadre de ses droits acquis au titre du DIF, pourra lui être dispensée afin de lui permettre d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires.

Au cours du parrainage, le supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines pourront être amenés à rencontrer individuellement ou collectivement le parrain et le salarié nouvellement embauché ou muté afin de faire un point sur cet accompagnement personnalisé.

Article 2.2 : L'accompagnement de fin de carrière

Article 2.2.1 : Aide à la reconstitution du parcours professionnel

A partir de 55 ans, les salariés avec un parcours professionnel complexe (à titre d'exemple, affilié à plusieurs régimes, postes occupés à l'étranger...) pourront demander assistance et conseil auprès de la Direction des Ressources Humaines afin de reconstituer leur parcours professionnel.

Article 2.2.2 : Utilisation des droits affectés sur le compte épargne temps

Il est important de rappeler que selon les dispositions de l'accord Groupe sur le compte épargne temps du 20 mai 2008, tout salarié peut anticiper son départ en retraite en utilisant les droits affectés sur son compte :

- soit pour financer une cessation progressive d'activité, à savoir toutes 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)

PARTIE 5 : CONDITIONS GENERALES

Article 1: Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, régi selon les dispositions des articles L2242-15 et suivants.

Article 2 : Dénonciation et révision de l'accord

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

Article 3 : Dépôt de l'Accord

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L2232-2 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacun des signataires.

Fait à Saint Etienne le 11 décembre 2008

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Charles JACOB

Yves DESJACQUES

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE

ANNEXE :
REPARTITION DES MANDATS ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES AU SEIN DU COMITE « EMPLOI GPEC » SELON LE CALCUL
DE LA REPRESENTATIVITE AU SEIN DU GROUPE AU 31 DECEMBRE 2007

Syndicats	Nombre de voix obtenues au 31 décembre 2007	Nombre de mandats au sein du Comité « Emploi GPEC »
FO	14 937	41
CFDT	5 956	16
CGC	4 790	13
CGT	4 811	13
UNSA	2 372	7
Autonome	1 801	5
CFTC	1 649	5
TOTAL	36 316	100

ANNEXE 10

Accord de dialogue social au sein du groupe casino du 30 Juin 2009

Entre les soussignés :

Le Groupe Casino, représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

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

- Pour le syndicat CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour le Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentaire FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour le syndicat AUTONOME, M. Serge DURAND
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le syndicat CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- Pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I – CHAMP D’APPLICATION

TITRE II – LE DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE

2.1 : Désignation

2.2 : Durée du mandat

2.3 : Rôle

2.4 : Rencontre avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe

2.5 : Protection

TITRE III – MOYENS D’INFORMATION ET DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DU GROUPE

3.1 : L’utilisation du Service Courrier interne pour les gérants mandataires non salariés

3.2 : L’utilisation de la messagerie électronique

TITRE IV – CONTRIBUTION AU FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

4.1 : Moyens matériels pour les délégués syndicaux de Groupe et les délégués syndicaux centraux

4.2 : Contribution aux frais de fonctionnement

4.3 : Crédit d’heures

TITRE V –DROITS ET DEVOIRS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

5.1 : Respect des hommes et des intérêts de l’entreprise

5.2 : Droit de déplacement

5.3 : Tracts

5.4 : Elections

**TITRE VI – MODALITES DE FONCTIONNEMENT D’UN DIALOGUE SOCIAL
CONSTRUCTIF**

**TITRE VII –DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

7.1 : Suivi individuel

7.1.1 : Entretien de prise de mandat

7.1.2 : Entretien annuel d’évaluation et d’évolution professionnelle

7.1.3 : Accès à la formation

**7.1.4 : Cas spécifique des représentants des organisations syndicales
exerçant un mandat central**

7.2 : Suivi de la Direction des Ressources Humaines du Groupe

TITRE VIII – SUIVI – DUREE - REVISION - DEPOT

8.1 : Suivi

8.2 : Durée de l’accord

8.3 : Révision

8.4 : Dépôt de l’accord

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino considèrent que la pratique de la concertation et d'un dialogue social permanent renforcent la cohésion du personnel et donc l'efficacité générale de l'entreprise dans son environnement concurrentiel.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir un dialogue social loyal et constructif préservant l'intérêt direct du Groupe comme celui de ses salariés et de ses gérants mandataires non salariés.

A ce titre, ils considèrent également important que les représentants du personnel élus ou mandatés, notamment par une formation adéquate, puissent être de véritables forces de proposition dans le cadre du dialogue social.

Un premier accord sur le Développement du rôle et des moyens des organisations syndicales a été signé, à titre expérimental, pour une durée de deux ans le 1^{er} octobre 1991.

Cet accord novateur pour l'époque comportait les dispositions ci-après :

- Représentation du personnel dans les établissements de 11 à 49 personnes
- Délégués syndicaux de Groupe
- Contribution au fonctionnement des organisations syndicales
- Commodités matérielles pour les DSG et les DSC
- Situation professionnelle des représentants élus ou désignés par les organisations syndicales
- Commission paritaire de médiation.

A l'issue d'une période d'expérimentation, ces dispositions ont été reconduites par la signature le 27 septembre 1993, de deux accords distincts :

- L'un portant sur l'Amélioration des Droits Individuels et Collectifs dans les Relations de Travail, signé pour une durée indéterminée
- L'autre portant sur le Développement du Rôle et des moyens des organisations syndicales, signé, dans un premier temps, pour une durée de 3 ans, puis pérennisé par l'accord du 22 janvier 1997.

Depuis la signature du premier accord en 1991, le paysage syndical du Groupe a fortement évolué. En effet :

- le nombre d'organisations syndicales a augmenté passant de 6 à 7 organisations syndicales à la date de signature du présent accord.
- Le poids des « sans appartenance syndicale » a considérablement diminué (25,66 % en 1992, 3 % en 2008)

De plus, l'expansion du Groupe et la modification des structures juridiques ont entraîné une augmentation très importante des instances représentatives du personnel centrales. Elles sont passées de 9 en 1992 à 15 en 2008, démultipliant le nombre d'interlocuteurs et de réunions.

C'est dans ce contexte de profonde évolution de ces structures et du dialogue social que la Direction a souhaité dénoncer l'accord du 22 janvier 1997 pour permettre la renégociation d'un nouvel accord mieux adapté aux réalités économiques et sociales actuelles.

La dénonciation de l'accord du 22 janvier 1997 a été notifiée aux délégués syndicaux de Groupe le 19 septembre 2007. Cette dénonciation a ensuite été déposée à la Direction Départementale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi de la Loire le 25 mars 2008.

Les évolutions de la législation apportées par la loi sur la démocratie sociale du 20 août 2008 modifient, entre autres, de façon significative, les critères de représentativité.

Compte tenu de l'ensemble de ces évolutions, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées afin de définir de nouvelles modalités du dialogue social dans le Groupe. Il a ainsi été décidé d'introduire, notamment, dans le présent accord les thèmes innovants suivants :

- Le rôle des différents acteurs du dialogue social
- L'utilisation des nouvelles techniques d'information et de communication
- Les modalités de fonctionnement d'un dialogue social constructif
- Les modalités d'attribution et de transparence d'utilisation des moyens mis à disposition des organisations syndicales représentatives
- Le développement professionnel des représentants du personnel.

Les signataires rappellent, en outre, leur attachement aux principes de l'accord du 27 septembre 1993 sur « L'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail ».

Ils constatent que cet accord a permis d'élargir le dialogue social à tous les établissements du Groupe et, en particulier, au sein de ceux qui ont un effectif inférieur à 50 personnes, notamment par l'intermédiaire du Comité Social d'Etablissement qui est une instance représentative du personnel à part entière au même titre que les autres instances issues du Code du Travail, conformément au titre II « Représentation du personnel dans les établissements de 11 à 49 salariés », Article 5 de l'accord du 27 septembre 1993 sur « L'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail ».

Les signataires rappellent, en outre, qu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif ne peut être discriminé en raison de son activité syndicale, conformément à l'article L1132-1 du Code du Travail.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe selon lequel l'exercice d'un mandat électif ou désignatif doit être compatible avec une évolution professionnelle normale au sein de l'Entreprise

Par ailleurs, afin d'assurer une communication large de cet accord, les parties conviennent que les dispositions du présent accord seront rappelées lors de la première réunion de chaque instance élue.

Il devra également être communiqué à l'ensemble des instances représentatives du personnel élues existantes au jour de sa signature.

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration SAS
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor (SM Fresnes)
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Rédonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra au périmètre défini ci-dessus.

TITRE II : LE DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE

Compte tenu de la diversité du Groupe et de la multitude de ses activités, les signataires confirment l'existence de la fonction de Délégué Syndical de Groupe et de son adjoint, facilitant ainsi une concertation au plus haut niveau entre la Direction des Ressources Humaines du Groupe et les organisations syndicales représentatives.

Le terme « organisations syndicales représentatives » employé dans le présent accord correspond aux sept organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à la date de signature du présent accord, à savoir : syndicat Autonome, syndicat CFDT, syndicat CFTC, syndicat CFE-CGC, syndicat CGT, Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentaire FO Casino, syndicat UNSA Casino.

En raison de la durée d'application du présent accord (cf. article 8.2) et en raison du fait que la dernière des premières élections qui suivront l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 interviendra courant juillet 2012, les parties conviennent expressément que la

représentativité au niveau du Groupe de chacune de ces sept organisations syndicales est réputée acquise jusqu'au terme de la durée du présent accord.

Dans le cadre des dispositions mises en place pour le suivi du parcours professionnel des représentants du personnel et afin d'assurer une fluidité efficace entre les périodes en responsabilité syndicale et les périodes en responsabilité professionnelle, les parties conviennent à titre indicatif qu'il serait adapté pour l'avenir que la durée des mandats de délégué syndical de Groupe et de délégué syndical de Groupe adjoint soit de 4 ans éventuellement renouvelable une fois.

2.1 : Désignation

Chacune des sept organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino a la possibilité de désigner un délégué syndical de Groupe, ainsi qu'un délégué syndical de Groupe adjoint, chacun étant choisi parmi ses adhérents faisant partie du personnel du Groupe.

2.2 : Durée du mandat

Tout syndicat visée en page 1 du présent accord comme négociateur de celui-ci est en droit, du fait qu'il est représentatif dans le Groupe Casino, comme défini au préambule du présent titre 2, de désigner un délégué syndical de Groupe et son adjoint pour la durée de son choix ou, au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2012, terme du présent accord.

2.3 : Rôle

Le délégué syndical de Groupe représente, auprès de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, l'organisation syndicale représentative qui l'a désigné.

Sans interférer dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel, ni se substituer aux délégués syndicaux des sociétés et établissements du Groupe, le délégué syndical de groupe :

- Impulse et coordonne l'action de son organisation syndicale
- assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Groupe
- est l'interlocuteur de la DRH du Groupe pour toutes les questions relatives au fonctionnement de son organisation syndicale au sein du Groupe.

Le délégué syndical de groupe conduit la délégation de négociation dans le cadre des accords de Groupe.

Le délégué syndical de groupe peut saisir la DRH Groupe de toute question relative aux activités et au fonctionnement du Groupe, en particulier de toute thématique du Groupe à caractère économique, financier et social indépendamment de la possibilité offerte par la réglementation aux instances représentatives du personnel compétentes.

Il s'assure que les questions ou problèmes qui lui sont soumis ont été, chaque fois que cela est possible, examinés au préalable au niveau ad hoc au sein des différentes instances représentatives du personnel des sociétés qui composent le Groupe.

Il est l'interlocuteur compétent pour toute question concernant l'exercice du dialogue social dans le Groupe.

Le délégué syndical de groupe est tenu, au même titre que les autres représentants du personnel, au respect des règles de confidentialité et de discrétion lorsque la Direction en fait la demande.

Il est compétent pour négocier les accords dont le périmètre d'application correspond à celui du présent accord.

Le délégué syndical de groupe est le représentant syndical au Comité de Groupe institué par l'accord du 7 octobre 1986.

Rôle du délégué syndical de Groupe adjoint

Le délégué syndical de Groupe adjoint est appelé à remplacer le délégué syndical de Groupe en cas d'absence et, d'une manière générale, à le seconder pour toutes les questions que celui-ci souhaitera lui confier.

2.4. : Rencontre avec la DRH Groupe

A la demande de la Direction ou à sa demande, lorsque l'organisation syndicale est reçue individuellement, le délégué syndical de groupe peut venir avec une délégation comprenant six membres, dont le délégué syndical de Groupe. Cette possibilité s'offre notamment dans le cadre de rencontres avec le Directeur des Ressources Humaines du Groupe.

2.5 : Protection

La protection du Délégué Syndical de Groupe et de son adjoint est assimilée à celle dont bénéficient les délégués syndicaux au sens de la loi.

TITRE III : MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE

3.1. L'utilisation du Service Courrier interne pour les gérants mandataires non salariés

Les délégués syndicaux de Groupe ou les délégués syndicaux de Groupe adjoints ont la possibilité d'utiliser les services du Courrier interne pour procéder à des envois dans le périmètre géographique de chaque Comité d'Etablissement de gérants mandataires non salariés dans la mesure où l'organisation syndicale représentative émettrice est représentée par des élus dans ce périmètre et où les informations diffusées ne portent pas atteinte (absence de propos calomnieux, injurieux, diffamatoires, dénigrement) au Groupe Casino ou à ses représentants. Cette possibilité est ouverte une fois par quadrimestre.

Pour ce faire, les délégués syndicaux du Groupe ou les délégués syndicaux de Groupe adjoints adressent leur communication par mail à la Direction des Ressources Humaines de la Branche Proximité. Cette communication ne devra pas excéder deux feuilles recto-verso format A4.

Le coût de cette réalisation est facturé à l'organisation syndicale concernée.

3.2 L'utilisation de la messagerie électronique

Les délégués syndicaux de Groupe, les délégués syndicaux de Groupe adjoints, les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux d'entreprise se verront attribuer une

adresse électronique dans la messagerie Casino pour usage exclusif de leur mandat :
exemple : xdupontdsgxxx@groupe-casino.fr.

Cette adresse ne pourra être utilisée que pour la communication entre les DSG, DSGA, DSC et délégués syndicaux d'entreprise, dans le respect de la charte en cours de déploiement, ainsi que pour les échanges de chacun d'eux avec la DRH du Groupe et les DRH et RRH des branches et sociétés.

Ces utilisateurs devront mentionner dans l'objet du message le terme SOCIAL ou social ou SOCIALE ou sociale, conformément à la charte individuelle relative à la sécurité informatique.

TITRE IV – CONTRIBUTION AU FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

4.1. : Moyens matériels pour les délégués syndicaux de groupe et les délégués syndicaux centraux

L'entreprise met à la disposition des organisations syndicales représentatives qui le souhaitent certains moyens matériels. En effet, les délégués syndicaux de Groupe, leurs adjoints et les délégués syndicaux centraux de sociétés disposent des moyens matériels : bureau, téléphone fixe, matériel informatique (micro-ordinateur fixe ou portable selon le référencement en vigueur au moment de la commande, imprimante, adresse mail) nécessaires à l'exercice de leur mandat, ainsi qu'une connexion internet.

La Direction procédera tous les quatre ans, conjointement avec chaque organisation syndicale, à un examen de l'évolution de l'équipement informatique en vue, le cas échéant, de son renouvellement.

L'utilisation du matériel confié aux représentants du personnel doit se faire dans le respect des règles définies par le Groupe.

Tout utilisateur est responsable du matériel qui lui a été remis. Il est tenu d'en prendre soin.

L'utilisation des outils informatiques et de téléphonie doit rester strictement professionnelle. Un usage privé est cependant toléré à titre exceptionnel.

Par ailleurs, il est rappelé que les délégués syndicaux de Groupe, leurs adjoints et les délégués syndicaux sont couverts par les assurances du Groupe dans le cadre de leurs déplacements dans l'exercice de leurs mandats syndicaux. Il en est de même pour les garanties prévues par le contrat Prévoyance du Groupe, notamment la garantie incapacité de travail et le capital décès.

4.2 – Contribution aux frais de fonctionnement

Un budget annuel global de 540 000 € est réparti entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe de la façon suivante :

→ Une partie fixe déterminée ainsi qu'il suit :

Pour l'année 2009 : En application de l'avenant du 8 janvier 2003 à l'accord du 22 janvier 1997, son montant total était de 35 000 €. Cette somme sera versée, au prorata temporis, à chaque organisation syndicale bénéficiaire, soit, pour chacune 7/12 de 35 000 €, soit 20 417 € en octobre 2009.

Elle sera complétée d'une somme correspondant à 15 000 € calculée au prorata temporis à compter de la date de signature du présent accord, soit, pour chaque organisation syndicale bénéficiaire, 5/12 de 15 000 €, soit 6 250 €, versée au plus tard le 31 mars 2010.

Pour l'année 2010 : le montant est de 10 000 € par organisation syndicale bénéficiaire, versé au plus tard le 31 mars 2011.

Pour l'année 2011 : le montant est de 5 000 € par organisation syndicale bénéficiaire, versé au plus tard le 31 mars 2012.

Pour l'année 2012 : le montant est de 0 €.

→ **Le montant du budget annuel global, déduction faite de la partie fixe décrite ci-dessus, est réparti au prorata du nombre de voix obtenues par les candidats titulaires :**

- Lors du second tour, le cas échéant, des dernières élections antérieures au 20 août 2008 des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel (arrêté au 31 décembre de chaque année)
- Lors du premier tour des dernières élections intervenues après le 20 août 2008 des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel (arrêté au 31 décembre de chaque année)

Dans le cas de listes communes, la subvention correspondante est répartie selon les indications fournies avant l'élection par les organisations syndicales représentatives concernées ; en l'absence d'indications préalables, la subvention est partagée à égalité entre les organisations syndicales participant à la liste commune.

Le versement de cette contribution est effectué, chaque début d'année, au plus tard le 31 mars, les résultats des élections pris en compte étant ceux pris en compte jusqu'au 31 décembre précédent.

Il est bien entendu que l'intégralité de cette contribution doit permettre de faciliter l'exercice syndical à l'intérieur du Groupe Casino et ne peut être – même partiellement – distraite de son objet en étant, soit reversée à une structure syndicale extérieure au Groupe, soit utilisée à des fins politiques ou pour alimenter une quelconque caisse de solidarité.

S'il devait en être autrement, la Direction des Ressources Humaines du Groupe et les organisations syndicales représentatives se réuniraient dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences sur le présent accord.

Dans un objectif partagé de transparence, chaque organisation syndicale représentative qui reçoit la contribution doit communiquer à la Direction des Ressources Humaines du Groupe un bilan annuel de trésorerie certifié par un expert-comptable choisi et rémunéré par l'organisation syndicale. Le versement de la contribution est conditionné à la réception de ce document. Une trame de ce document figure en annexe 1.

4.3 : Crédit d'heures

4.3.1 : Modalités d'attribution

- ✧ **20 000 h / an** à répartir entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, au prorata du nombre de voix obtenues par les candidats titulaires :
- août 2008 des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel (arrêté au 31 décembre de chaque année)
- Lors du premier tour des dernières élections intervenues après le 20 août 2008 des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux

d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel (arrêté au 31 décembre de chaque année)

Afin de tenir compte du rôle des délégués syndicaux centraux de sociétés, les parties conviennent que **10 %** de ces heures peuvent être réservés pour les délégués syndicaux centraux des sociétés.

Ces heures viennent en sus du crédit d'heures légal qui leur est accordé. Les 90 % restant sont attribués selon le mode opératoire décrit au paragraphe 4.3.2.

Dans l'hypothèse où ce cantonnement d'heures n'aurait pas été en tout ou partie utilisé conformément à son objet, le solde pourrait être redistribué à d'autres bénéficiaires.

Il est entendu que cette dernière disposition s'applique pour les délégués syndicaux centraux dont l'organisation syndicale est représentative au niveau du Groupe.

4.3.2 : Mode opératoire

Ces 20 000 heures de délégation sont remboursées par la Direction des Ressources Humaines Groupe aux entités dans lesquelles les bénéficiaires de ces heures exercent leur activité professionnelle et qui les rémunèrent de la façon suivante :

- ✧ **Afin que le Délégué Syndical de Groupe puisse exercer au mieux son mandat** et dans le but de ne pas impacter l'établissement auquel il est rattaché, les heures qu'il consacre à son mandat de délégué syndical de Groupe sont prises en charge par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Pour cela, chaque mois, le Délégué Syndical de Groupe adresse un bilan écrit à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe pour que le nombre d'heures qu'il a consacrées à sa fonction centrale soit crédité à l'établissement auquel il est rattaché.

- ✧ De la même façon, il adresse un bilan écrit à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe pour que le **nombre d'heures utilisées par les Délégués Syndicaux Centraux** de chaque filiale, dans le cadre du cantonnement de 10 % et en fonction de l'actualité de chacune des filiales, soient créditées aux établissements auxquels ils sont rattachés.
- ✧ De plus, le Délégué Syndical de Groupe a la possibilité de demander à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe de créditer des heures qui auraient été utilisées par d'autres **bénéficiaires**, dans la limite du crédit d'heures accordé annuellement.

TITRE V – LES DROITS ET DEVOIRS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

5.1 : Respect des hommes et des intérêts de l'entreprise

Les représentants du personnel doivent exercer leur mandat dans le respect de l'esprit des relations sociales du groupe, à savoir : concertation, dialogue loyal et constructif préservant l'intérêt de l'entreprise, comme celui de ses salariés.

Ils s'engagent à :

- ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel
- se conformer à la réglementation relative aux lieux d'affichage et de distribution de tracts
- conserver la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction

La Direction réaffirme, quant à elle, son attachement tant au respect des règles légales relatives à l'expression des représentants du personnel qu'au développement d'un dialogue social harmonieux.

5.2 : Droit de déplacement

Les mandats au niveau de l'établissement

Ils sont attachés uniquement à l'établissement concerné. Les représentants du personnel titulaires de tels mandats n'ont donc pas le droit de déplacement dans d'autres établissements.

Les mandats centraux au niveau d'une filiale à établissements multiples

Le délégué syndical central est habilité à se déplacer dans l'ensemble des établissements de la filiale concernée.

Les mandats au niveau du Groupe

Le délégué syndical de groupe et le délégué syndical de Groupe adjoint, sont habilités à se déplacer dans les différents établissements et sociétés du Groupe.

Ils peuvent circuler librement dans les établissements et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas entraîner de gêne ou d'atteinte au fonctionnement de l'établissement en bonne entente entre le Directeur de l'établissement visité en prenant préalablement contact avec le Directeur ou son représentant.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge :

- par la Direction pour les réunions organisées par cette dernière.
Dans ce cas, les représentants du personnel doivent respecter les règles du Groupe (respect des tarifs et des règles du guide des voyages) au même titre que l'ensemble des salariés du Groupe.
- par les organisations syndicales pour tout autre déplacement à leur initiative.

5.3 : Tracts

Le contenu des tracts doit respecter les personnes. Les tracts ne doivent comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire à l'égard du Groupe Casino, de ses filiales, de ses collaborateurs.

Concomitamment à l'affichage, un exemplaire doit être remis au Directeur d'établissement pour information.

La distribution des tracts doit s'opérer uniquement aux salariés de l'entreprise et conformément aux dispositions prévues dans le Code du Travail, à l'entrée du personnel aux heures d'entrée et de sortie. Ils ne doivent en aucun cas être distribués à l'intérieur des locaux de travail ni, d'une manière générale, aux clients.

5.4 : Elections

Considérant la structure de représentation du personnel au sein du Groupe Casino, le mandatement d'une personne extérieure, au nom d'un syndicat représentatif, dans le cadre de la signature d'un protocole d'accord préélectoral, ne peut répondre qu'à des circonstances exceptionnelles.

Tout salarié du Groupe mandaté par une organisation syndicale pour la signature d'un protocole électoral et qui n'est pas affecté dans l'établissement au sein duquel la négociation intervient mais dans un autre établissement, doit justifier d'un mandat.

Les personnes mandatées par les organisations syndicales assistent aux élections en tant qu'observateur du bon déroulement des élections. Ils ne peuvent pas faire de propagande.

La Direction communiquera tous les trimestres à chaque Délégué Syndical de Groupe les résultats des élections (1^{er} et 2^e tours) intervenues durant la période. La première communication interviendra le 1^{er} septembre 2009.

TITRE VI – LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Les parties signataires conviennent qu'il est important, dans l'intérêt du Groupe et des salariés, de privilégier au maximum le dialogue.

Les parties entendent privilégier l'utilisation de tous les moyens du dialogue social existant dans le Groupe avant toute action collective.

Les dispositions prévues dans le présent article ne font pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

Dans le cadre du dialogue social du Groupe, des dispositifs d'alerte existent. Ils permettent d'échanger et de dialoguer. Il s'agit de :

- La commission paritaire de médiation pour les conflits individuels
- La commission paritaire de médiation pour les cas de discrimination.

Il est important de rappeler que le dialogue social est structuré à chaque niveau de l'organisation du Groupe par des instances représentatives du personnel et par des représentants de la Direction.

Avant de déclencher la saisine de l'une de ces Commissions, les partenaires sociaux veillent à ce que tous les niveaux de cette organisation aient bien été activés.

La Commission Paritaire Groupe du Dialogue Social

En plus de ces dispositions déjà existantes, les partenaires sociaux conviennent de créer une Commission Paritaire Groupe du Dialogue Social.

Rôle

Cette commission, dont la vocation est de traiter par le dialogue plutôt que par le conflit les questions sensibles de nature collective, a pour rôle essentiel de :

- privilégier le dialogue social,
- anticiper les conflits collectifs
- tenter de les résoudre dans le respect des hommes, des instances représentatives du personnel et des intérêts du Groupe

Composition

La commission paritaire du dialogue social est composée de :

Membres représentants la Direction :

- le Directeur des Ressources Humaines et/ou son représentant
- le Directeur des Ressources Humaines de la Branche ou de la filiale concernée, accompagné de son représentant RH régional
- le directeur d'établissement ou responsable de service concerné

Membres représentants les salariés :

- le Délégué syndical de Groupe et/ou le Délégué Syndical de Groupe adjoint appartenant à l'organisation syndicale ayant initié la saisine de la Commission
- le Délégué syndical central pour les filiales à établissements multiples, ou le délégué syndical pour les filiales à établissement unique.
- Deux représentants des salariés de l'établissement **et/ou** du service concerné.

Saisine de la Commission

✧ Modalités

Les partenaires sociaux conviennent que la commission paritaire du Dialogue Social, pour être efficace, doit être réactive.

Seuls les Délégués Syndicaux de Groupe, leurs adjoints et les Délégués Syndicaux Centraux, peuvent saisir la Direction des Ressources Humaines du Groupe d'une demande de réunion, dans la mesure où la demande émane d'une organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

De son côté, la Direction des Ressources Humaines du Groupe peut saisir la commission à la demande des DRH de Branches ou de filiales quand les remontées du terrain lui font pressentir une difficulté latente ou avérée.

Après une première analyse du dossier :

- Soit la Direction des Ressources Humaines du Groupe décide de ne pas réunir la Commission Paritaire de Dialogue Social : il en informe le Délégué Syndical de Groupe, son adjoint ou le Délégué Syndical Central demandeur en apportant les raisons de cette décision.

Toutefois, la Commission Paritaire de Dialogue Social se réunira obligatoirement dans le cas où la demande sera faite par la majorité des Délégués Syndicaux de Groupe (soit au jour de la signature du présent accord : 4 Délégués Syndicaux de Groupe sur les 7 actuellement désignés par les organisations syndicales représentatives dans le Groupe).

- Soit la Direction des Ressources Humaines du Groupe décide de réunir la commission paritaire Dialogue Social.

❖ **Moyens**

Tous les moyens « modernes » de communication pourront être utilisés afin d'assurer une réactivité optimale (visio conférence, conférence téléphonique).

Les parties s'engagent à privilégier le recours au dispositif mis en place par le présent accord préalablement au déclenchement éventuel de tout conflit collectif.

TITRE VII – DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les parties réaffirment leur attachement aux principes énoncés dans l'accord du 27 septembre 1993 en terme de salaire et d'évolution professionnelle.

Les représentants élus ou désignés bénéficiant d'augmentations collectives doivent bénéficier de l'intégralité des augmentations collectives prévues pour la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent.

Les représentants élus ou désignés bénéficiant d'augmentations individuelles doivent bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles de la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent.

Pour les représentants élus ou désignés occupant une fonction bénéficiant d'une rémunération variable, les critères de déclenchement et les objectifs devront être adaptés au temps consacré à la fonction.

Les parties considèrent que l'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel, quel que soit le niveau de leur mandat.

Pour s'en assurer, les actions suivantes sont mises en œuvre :

7.1 –Suivi individuel

7.1.1 Entretien de prise de mandat

Il appartient au représentant de la fonction RH de commenter au directeur de l'établissement concerné les dispositions du présent accord à chaque élection ou désignation.

A la demande du salarié nouvellement élu ou réélu ou désigné ou à la demande de son directeur d'établissement, un entretien de prise de mandat peut être organisé, en présence du RRH concerné, pour évoquer l'organisation future du poste de travail afin de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle.

Il est convenu que cet entretien de prise de mandat ne peut intervenir qu'après la première réunion de chaque instance élue prévue dans le préambule.

Outre ce premier entretien, sur demande du directeur d'établissement (ou responsable de service) ou du salarié mandaté ou élu, un nouvel entretien peut être organisé au cours de l'année si des dysfonctionnements ou difficultés étaient constatés dans l'exercice du ou des mandats. L'entretien aura lieu avec le directeur d'établissement en présence du représentant de la fonction RH.

Pour les Délégués Syndicaux de Groupe et leurs adjoints, l'entretien de prise de mandat est réalisé par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe dans les mêmes conditions.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux, cet entretien est mené par le Directeur des Ressources Humaines de la filiale concernée.

7.1.2 Entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales

Chaque salarié du Groupe bénéficie d'un entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien se déroule dans les mêmes conditions pour tout salarié élu ou désigné. Il prend uniquement en considération les compétences et l'activité déployées par chaque salarié élu ou désigné dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

Les mentions, remarques ou observations portant sur l'exercice de leur mandat formulées lors de cet entretien ne peuvent pas être consignées dans le support « entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle » accessible sur CASWEB (intranet Casino). Elles le sont dans un document spécifique à cet effet, signé des parties (chacune conservant un exemplaire) dont une copie est adressée à la Direction des Ressources Humaines de la Branche ou de la filiale concernée, ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Au cours de cet entretien, les dispositifs prévus dans l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005 peuvent être utilisés dans le cadre d'un projet professionnel partagé.

Pour les Délégués Syndicaux de Groupe, adjoints et les Délégués Syndicaux Centraux, l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle se fait dans les conditions précitées avec leur supérieur hiérarchique et le Directeur des Ressources Humaines de la branche ou filiale concernée. Il permet d'aborder, comme pour l'ensemble des salariés du Groupe, les souhaits d'évolution, de formation et de réfléchir sur des orientations éventuelles de carrière et de définir les plans d'actions pour y parvenir.

7.1.3 - Accès à la formation

L'accès aux actions de formation des représentants du personnel se réalise dans les mêmes conditions que pour les autres salariés du Groupe. Il est important de rappeler qu'à cet effet, ils peuvent bénéficier des dispositions de l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 (DIF/ VAE, période professionnalisation, congé individuel de formation, bilan de compétence).

Toutefois, les salariés ayant des responsabilités syndicales peuvent demander à faire valider les acquis liés à l'exercice de leur activité syndicale au titre de la VAE selon les dispositions de l'accord Groupe sur la formation professionnelle du 11 mars 2005.

7.1.4 – Cas spécifiques des représentants des organisations syndicales exerçant un mandat central

Formations complémentaires

Au-delà des formations légales auxquelles les représentants du personnel peuvent prétendre selon la nature de leurs mandats, la DRIS proposera aux Délégués Syndicaux de Groupe, adjoints et Délégués Syndicaux Centraux de bénéficier lors de leur désignation de formations type :

- Bureautique (word, excel)
- Formation économique
- Outlook/intranet.

L'ensemble des formations proposées sera dispensé par l'intermédiaire de Campus, formation présentielle ou/et e-learning.

Modalités

Ces demandes de formation doivent être exprimées par les Délégués Syndicaux de Groupe, les Délégués Syndicaux de Groupe adjoints et les Délégués Syndicaux Centraux dans les deux mois qui suivent leur désignation à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe.

Ces formations ne peuvent être refusées, mais peuvent toutefois être reportées pour des raisons logistiques (nombre insuffisant de participants...) ou budgétaires.

Ces formations sont prises en charge par la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Entretien de fin de mandat et de retour à une activité professionnelle avec une éventuelle adaptation professionnelle

Les parties reconnaissent que l'exercice d'un mandat de délégué syndical de Groupe, délégué syndical de Groupe adjoint ou Délégué syndical central exige un investissement personnel important. De ce fait, certains représentants des organisations syndicales peuvent rencontrer des difficultés à la fin de leur mandat pour reprendre une activité professionnelle.

Aussi, les signataires conviennent de mettre en place, pour les délégués syndicaux de Groupe, leurs adjoints ou les délégués syndicaux centraux, un entretien de fin de mandat et de retour à une activité professionnelle accompagné d'une éventuelle adaptation professionnelle.

Ainsi, les salariés titulaires des mandats cités ci-dessus peuvent, à l'échéance de ceux-ci, demander à bénéficier d'un entretien dit de fin de mandat avec le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe et le Directeur des Ressources Humaines de la Branche ou filiale concernée.

Il s'agit lors de cet entretien :

- d'organiser conjointement, les modalités de retour du salarié concerné à son poste de travail ou un éventuel repositionnement ou réorientation professionnelle, en déterminant un projet professionnel partagé et en définissant un plan individuel de formation facilitant la réalisation du projet professionnel partagé.

A cette occasion, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences (d'une durée maximale de 24 heures de temps de travail) réalisé par un organisme extérieur dans les conditions prévues aux articles L6313-10 et L6322-42 du code du travail et pris en charge par l'OPACIF.

Les parties conviennent que les dispositions s'appliquent aux salariés ayant exercé l'un quelconque de ces mandats pendant au moins quatre ans consécutifs.

L'exercice prolongé (4 ans minimum) d'un mandat de délégué syndical de Groupe, délégué syndical de Groupe adjoint ou délégué syndical central permettant de développer un certain nombre de compétences, il pourra également être envisagé d'accompagner le salarié concerné dans une démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu « entretien de fin de mandat » qui est signé des deux parties (chacune conservant un exemplaire).

7.2 –Suivi de la Direction des Ressources Humaines Groupe

La Direction des Ressources Humaines du Groupe organise chaque année, une réunion « suivi du développement professionnel des représentants du personnel » à laquelle est convié l'ensemble des Directeurs des Ressources Humaines des branches et filiales du Groupe.

À l'aide de tableaux de bords et d'indicateurs de suivi portant sur l'année civile écoulée, il est examiné, lors de cette réunion:

- le nombre et le contenu des comptes rendus d'entretien de prise de mandat
- les entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelles des représentants du personnel ayant manifesté le souhait d'une mobilité interbranche ou inter sociétés au sein du Groupe.
- le nombre et le contenu des comptes rendus d'entretien de fin de mandat et de retour à la vie professionnelle
- le nombre des demandes d'adaptations ou de réorientations professionnelles formulées par le représentant du personnel lors de son entretien de fin de mandat ainsi que celles réalisées (nombre de congé de bilan de compétences....)
- le nombre de formations demandées et réalisées par les représentants du personnel selon les dispositions de l'accord groupe du 11 mars 2005 sur la formation professionnelle (*DIF/ VAE, période professionnalisation, congé individuel de formation, bilan de compétence*).
- le nombre de VAE demandées et réalisées par les représentants du personnel afin de valider les acquis liés à l'exercice de leurs responsabilités syndicales ou électives.

Ces tableaux de bord et indicateurs de suivi permettent de détecter les éventuels écarts salariaux entre les représentants du personnel et les autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle et exerçant un emploi comparable. Ces écarts seraient alors réexaminés entre le supérieur hiérarchique concerné et la DRH de branche ou filiale.

De plus, cette réunion « suivi du développement professionnel des représentants du personnel » permet d'examiner les situations individuelles des représentants du personnel

ayant mentionné lors de leurs différents entretiens des difficultés à concilier leurs activités professionnelle et syndicale.

TITRE VIII : SUIVI – DUREE – REVISION - DEPOT

8.1 : Suivi

Les signataires de l'accord conviennent de se rencontrer chaque année lors du dernier trimestre en vue de dresser un bilan de l'exercice du présent accord, et en particulier de son article 7.2. La première réunion aura lieu au dernier trimestre 2010.

8.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui se terminera le 31 juillet 2012. Il entre en application dès les formalités légales de dépôt effectuées.

Dans le courant du premier semestre 2012, la Direction réunira les organisations syndicales représentatives afin de dresser un bilan du présent accord et de décider de sa reconduction ou de sa non reconduction en l'état ou des adaptations devant être apportées.

8.3 : Révision

Cet accord peut être révisé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires :

Révision totale ou partielle : en respectant un délai de préavis d'un mois. Dans ce cas, les parties disposent d'un délai de 6 mois pour lui substituer le texte révisé.

8.4 : Dépôt de l'Accord

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord du 22 janvier 1997 et ses avenants des 13 octobre 1998 et 8 janvier 2003.

Fait à St-Etienne, le 30 juin 2009

Pour les organisations syndicales :

Syndicat CFE-CGC, Charles JACOB

Syndicat National des Travailleurs
de l'Alimentaire FO Casino,
affilié à la FGTA-FO

Brigitte CHATENIE

Syndicat AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT, Christian GAMARRA

Syndicat CFTC, Michèle BONNOT

Syndicat CGT, Thierry MENARD

Syndicat UNSA Casino, Martine LAGUERRE

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS

BILAN ANNUEL DE TRESORERIE – ANNEE
Syndicat

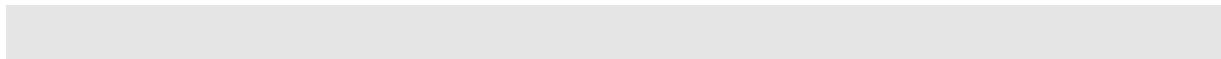
Recettes

Opérations	Montants	Commentaires
Solde N-1	XXXX €	
Contribution perçue	Xxxx €	

Dépenses

Opérations	Montants	Commentaires
Formations		
Déplacements		
Impression de tracts		
Achats de fournitures		
Assemblée Générale		
Documentations		
Téléphones (portables)		
Abonnements divers		
Remboursement des frais de salaire d'un salarié mis à disposition de l'organisation syndicale		

Solde au 31 décembre de l'année N



ANNEXE 11

Accord sur l'emploi des salariés âgés au sein du Groupe Casino

Entre les soussignés :

Le Groupe Casino, représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe Casino représentées par leurs Délégués Syndicaux de Groupe pour les syndicats:

- pour le syndicat CFE-CGC, par M. Charles JACOB
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, par Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat AUTONOME, par M. Serge DURAND
- pour la Fédération des Services CFDT, par M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CFTC, par Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CGT, par M. Thierry MENARD
- pour le syndicat UNSA Casino, par Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION

PARTIE II : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

TITRE I : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES DE LA FORMATION

Article unique: la bonification des heures au titre du DIF

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

TITRE II : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Article 1 : la prévention des risques de santé par des journées de sensibilisation

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

Article 2 : la prévention des risques de santé par des formations DIF

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

Article 3 : la prévention des risques de santé par des visites médicales annuelles

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

Article 4: la mobilité et le rapprochement géographique

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

TITRE III : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Article 1 : la transmission des savoirs lors de formations techniques

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

Article 2 : la transmission des compétences : le parrainage

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

PARTIE III : LE RECRUTEMENT DES SALAIRES AGES DE 50 ANS ET PLUS

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

PARTIE IV : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Article1 : organisation de la fin de carrière et préparation du départ à la retraite par le DIF

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

Article 2: utilisation des droits affectés sur le CET en vue d'un départ à la retraite

1. les modalités
2. les objectifs chiffrés
3. les indicateurs de suivi

PARTIE V: SUIVI - INFORMATION

Article 1 : la commission de suivi de l'accord

Article 2 : information des Instances Représentatives du Personnel

PARTIE VI: CLAUSES GENERALES

Article 1 : durée de l'accord

Article 2 : révision

Article 3 : dépôt de l'accord

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales réaffirment que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent compte tenu de leur expérience, de leur niveau de compétence et de leur savoir faire, un des actifs précieux pour le Groupe.

A ce titre, dans le cadre d'un dialogue social constructif, les partenaires sociaux ont déjà eu l'occasion de s'engager à plusieurs reprises sur le thème des salariés en deuxième partie de carrière à travers la mise en place de différents dispositifs, notamment dans les accords Groupe suivants :

- l'Accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005
- l'Accord Groupe sur le Compte Epargne Temps du 20 mai 2008
- l'Accord Groupe sur la GPEC du 11 décembre 2008

Considérant qu'une étape supplémentaire devait être franchie dans ce domaine, la Direction a annoncé aux organisations syndicales dès janvier 2008, son intention d'ouvrir une négociation sur un accord s'adressant spécifiquement aux salariés âgés de 55 ans et plus au sein du Groupe.

C'est dans ce contexte qui s'inscrit également dans le cadre de la loi sur le financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008 que les partenaires sociaux se sont rencontrés lors d'une première réunion de négociation en date du 5 mars 2009 afin d'échanger sur le thème « l'emploi des salariés âgés ».

Lors de cette première réunion, la Direction a présenté aux organisations syndicales, une synthèse Groupe et société par société pour les années 2006, 2007, 2008 portant sur :

- le nombre d'embauches des salariés âgés de 50 et de 55 ans et plus
- les effectifs des salariés âgés de 50 et de 55 ans et plus
- le nombre des départs de salariés de 55 ans et plus.

Il en ressort que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent en moyenne 17 % des effectifs du Groupe et 6,5 % pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux ont décidé d'orienter prioritairement le présent accord sur la mise en place de modalités spécifiques permettant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la Direction réaffirme sa volonté de poursuivre sa politique de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus car il est important pour le Groupe de pouvoir s'appuyer sur leurs talents, leur expérience et leurs compétences.

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra au périmètre défini ci-dessus.

PARTIE II: LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALAIRES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé que le présent accord relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, porterait sur les quatre domaines d'actions suivants:

- ❖ le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- ❖ l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- ❖ la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- ❖ l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Chacun de ces quatre domaines d'action est assorti d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi.

Ces domaines d'actions sont des thèmes prioritaires pour le Groupe. Certains d'entre eux ont déjà fait l'objet d'accords collectifs, d'autres, de plans d'actions et de démarches spécifiques.

Ainsi pour rappel,

- ❖ le développement des compétences et de l'accès à la formation est prévu dans l'accord Groupe sur la Formation professionnelle du 11 mars 2005 et rappelé par les dispositions de l'accord Groupe GPEC du 11 décembre 2008
- ❖ le déploiement national d'une « démarche de prévention par l'écoute » à Distribution Casino France et Easydis, intitulée « CAP PREVENTION », place chaque salarié au cœur de l'évaluation des risques professionnels dans sa situation de travail et l'implique fortement dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention.

La signature de chartes consacrées à la prévention des risques professionnels avec la CNAM a contribué à l'amélioration des conditions de travail en entrepôts et en magasins.

- ❖ l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite a été abordé dans l'accord Groupe sur le Compte épargne temps du 20 mai 2008 et l'accord Groupe GPEC.

L'accord Groupe Casino sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 11 décembre 2008 prévoit des dispositions pour permettre aux salariés, dès 45 ans, d'envisager leur seconde partie de carrière en ayant accès aux mesures suivantes :

Pour les salariés âgés de 45 ans et plus :

- L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière
- Le bilan de compétence
- Les périodes de professionnalisation
- La validation des acquis de l'expérience

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus :

- La bonification des heures au titre du DIF
- Le bilan de carrière
- La transmission des connaissances : le parrainage
- L'aide à la reconstitution du parcours professionnel

De plus, l'accord de Compte Epargne Temps du 20 mai 2008 prévoit pour les salariés âgés la possibilité d'utilisation des droits affectés sur le CET pour financer une cessation progressive d'activité ou anticiper un départ en retraite.

En cas d'évolution des deux accords précités, une réflexion sera menée pour connaître son impact éventuel sur les dispositions prévues dans le présent accord pour les salariés âgés.

TITRE I: LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

ARTICLE UNIQUE : LA BONIFICATION DES HEURES AU TITRE DU DIF

1. Les modalités

Afin de concourir au développement des compétences, de l'employabilité et à l'accès à la formation des salariés âgés de 55 ans et plus, il est important de rappeler qu'il a été décidé dans l'accord Groupe GPEC du 11 décembre 2008, de 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 d'avoir une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

2. Les objectifs chiffrés

Hors situations exceptionnelles (logistique, budgétaire, ...), 100 % des demandes de DIF faites par les salariés âgés de 55 ans et plus selon les dispositions de l'accord Groupe GPEC seront acceptées et réalisées dans un délai de douze mois, avec au maximum une formation par salarié concerné et par an.

3. Les indicateurs de suivi

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

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

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.

TITRE II : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

ARTICLE 1 : LA PREVENTION DES RISQUES DE SANTE PAR DES JOURNEES DE SENSIBILISATION

1. Les modalités

Forte de son expérience (réalisation de journées de prévention des risques cardiovasculaires au sein de Easydis et au Siège Social situé à Saint Etienne), la Direction organisera des journées d'actions préventives du même type sur la Santé (addiction, etc.) au sein du Groupe en s'entourant de toutes les compétences locales nécessaires.

A l'issue de chacune de ces journées d'actions préventives, un questionnaire sera adressé à chaque participant afin de s'assurer de ses attentes et retours sur l'organisation et le contenu desdites journées.

2. Les objectifs chiffrés

Il a été décidé d'organiser un minimum de 8 journées « prévention de risques de santé » au sein du Groupe et, ce pour la durée du présent accord.

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de journées organisées par le Groupe
- 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

A l'appui des questionnaires remplis, 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 2 : LA PREVENTION DES RISQUES DE SANTE PAR DES FORMATIONS DIF

1. Les modalités

De nombreux modules de formations existent en matière de gestes et de postures et sont accessibles à tous les salariés du Groupe selon les dispositions de l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005.

Il est important que ces modules soient suivis par les stagiaires suffisamment en amont pour les sensibiliser et les prévenir sur les éventuels problèmes de santé ou accident du travail.

Pour cela, il a été décidé que toute demande de DIF faite par un salarié âgé de 55 ans et plus ne pourra pas être refusée dès lors qu'elle est formulée dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord Groupe Casino du 11 mars 2005, sauf cas exceptionnel ou pour des raisons budgétaire ou logistique.

Cette demande de DIF devra porter sur l'un des deux modules de formation suivants :

- ❖ la journée du dos pour tout salarié soucieux de la santé de son 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.

Dans l'hypothèse d'une modification ultérieure des intitulés de ces modules de formation, ces dispositions continueraient de s'appliquer dès lors que leur contenu porte bien sur la prévention de la santé.

2. Les objectifs chiffrés

100 % des demandes DIF faites par les salariés âgés de 55 ans et plus seront acceptés pour suivre ces modules de formation ou modules similaires si changement d'appellation.

Il sera fait droit par salarié demandeur, à une formation par an.

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de DIF demandés, réalisés ou reportés (hommes/femmes) et par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de salariés formés dans le cadre du DIF (hommes/femmes) et par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- durée moyenne de DIF (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre

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 3 : LA PREVENTION DES RISQUES DE SANTE PAR DES VISITES MEDICALES ANNUELLES

1. Les modalités

Selon les dispositions du code du travail (article R4624-16) le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois par le Médecin du travail en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste occupé.

Afin que la prévention des risques de santé devienne un projet partagé par les trois acteurs principaux en la matière : l'entreprise, le salarié âgé de plus de 55 ans et la Médecine du travail, il a été décidé d'augmenter la possibilité de la fréquence de ces visites médicales auprès de cette dernière.

L'objectif est ainsi de sensibiliser :

- ❖ d'une part, le salarié sur des éventuels problèmes de santé
- ❖ et d'autre part, l'entreprise dans le cas où les problèmes de santé avérés demanderaient une analyse spécifique du poste de travail.

Aussi tout salarié, à sa demande, pourra bénéficier à compter de son 55^e anniversaire, de la mise en place d'une visite médicale annuelle auprès du Médecin du travail. La demande devra être adressée auprès de sa hiérarchie.

A l'issue de la première visite médicale, il sera remis un questionnaire au salarié afin de recueillir ses observations sur l'intérêt de cette visite.

2. Les objectifs chiffrés

Toute demande d'une visite médicale faite par le salarié sera réalisée auprès du Médecin du travail dans les 6 mois qui suivent sa demande.

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de visites demandées par les salariés concernés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- synthèse sur le retour des questionnaires

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 : MOBILITE ET RAPPROCHEMENT GEOGRAPHIQUE

1. Les modalités

Tout salarié âgé de 55 ans et plus faisant partie de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) aura la possibilité de demander à bénéficier d'une stabilité géographique.

Ils auront également la possibilité, lors de leur entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, de demander une mutation géographique leur permettant de se rapprocher ou de retourner dans leur région d'origine. La Direction veillera à favoriser l'acceptation des demandes formulées dans le cadre des opportunités du moment au sein de l'ensemble des branches et filiales du Groupe.

Pour ce faire, tous les moyens existants au sein du Groupe et rappelés dans l'accord GPEC pourront être activés : Bourse de l'Emploi, Comité Mobilité : passerelles interbranches, interfilières et intersociétés.

Toute demande qui n'aurait pu aboutir dans les douze mois suivant la demande initiale sera analysée automatiquement l'année suivante.

2. Les objectifs chiffrés

Toutes les demandes de stabilité géographique seront étudiées et se verront apporter une réponse.

Toutes les demandes de rapprochement dans la région d'origine seront étudiées et se verront apporter une réponse.

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de demandes de limitation de mobilité formulées et réalisées (hommes/femmes) par catégorie : agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de demandes de rapprochement géographique formulées ou réalisées (hommes/femmes) par catégorie : agent de maîtrise/ cadre.

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.

TITRE III: TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

ARTICLE 1 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS LORS DE FORMATIONS TECHNIQUES

1. Les modalités

La Direction veillera à favoriser la transmission des savoirs selon les modalités, budget et conditions correspondant aux caractéristiques propres de chaque société du Groupe en faisant appel à l'expertise et à la technicité des salariés âgés de 55 ans et plus pour participer ponctuellement à des formations dans les établissements et sociétés du Groupe. Il est convenu que leur champ d'intervention sera limité à leur région. Il pourra être élargi sur le plan national à titre exceptionnel en fonction des besoins de la Branche ou filiale et en accord avec le salarié concerné.

Les parties conviennent que tout sera mis en œuvre au niveau organisationnel pour libérer le salarié concerné et lui permettre de remplir sa mission dans les meilleures conditions.

Cette participation technique ponctuelle permet de faire bénéficier les connaissances techniques d'un salarié lors de formations internes en apportant la vision « terrain » aux stagiaires. Cela permet ainsi de compléter la formation théorique dévolue par le formateur ou en assurant la mise en pratique à l'issue de la formation.

Aussi, tout salarié, âgé de plus de 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans pourra, lors de son « BILAN DE CARRIERE », porter sa candidature à « ces interventions techniques ».

Cette candidature sera alors validée par son supérieur hiérarchique et le représentant de la fonction Ressources Humaines sur la base de ses compétences et de son expérience professionnelles reconnues dans la société ou le Groupe. Une formation, dans le cadre de ses droits acquis au titre du DIF, pourra lui être dispensée afin de lui permettre d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires.

Chaque année, lors de l'entretien d'évaluation et d'évolution professionnelle, un point spécifique sera fait sur « ces interventions techniques ponctuelles » notamment sur :

- le nombre et le contenu des interventions 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) nécessaires à effectuer dans le cadre du DIF pour acquérir les méthodes pédagogiques nécessaires.

2. Les objectifs chiffrés

Il a été décidé qu'au minimum 20 intervenants seraient mis en place pour le Groupe pour les nouveaux embauchés et/ou les nouveaux mutés.

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de candidats retenus (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de candidatures refusées (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de formations dispensées par ces intervenants techniques ponctuels (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de formations dispensées aux intervenants techniques ponctuels dans le cadre du DIF en vue d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

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 2 : LA TRANSMISSION DES COMPETENCES : LE PARRAINAGE

1. Les modalités

Le parrainage consiste à associer sur un même site, pendant une période déterminée par le supérieur hiérarchique, un salarié expérimenté à un salarié nouvellement embauché, muté ou promu. Il se différencie du tutorat qui, lui, est clairement défini par l'article R 6223-25 du Code du Travail dans le cadre de la formation en alternance.

La mission du parrain consistera à accueillir, aider, former et guider les salariés nouvellement embauchés, mutés ou promus. Elle sera précisée site par site lors d'un entretien entre le responsable hiérarchique, le parrain et le salarié concerné.

Tout salarié, âgé de plus de 55 ans et ayant une ancienneté de plus de 10 ans pourra, lors de son « BILAN DE CARRIERE », porter sa candidature à la mission de parrainage.

Cette candidature sera alors validée par son supérieur hiérarchique et le représentant de la fonction Ressources Humaines en raison de ses compétences et de son expérience professionnelles reconnues dans la société ou le Groupe. Une formation, dans le cadre de ses droits acquis au titre du DIF, pourra lui être dispensée afin de lui permettre d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires.

Au cours du parrainage, le supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines pourront être amenés à rencontrer individuellement ou collectivement le parrain et le salarié nouvellement embauché ou muté afin de faire un point sur cet accompagnement personnalisé.

Ces dispositions prévues par l'Accord Groupe GPEC du 11 décembre 2008 font partie intégrante du présent accord car la mise en place et le développement du parrainage garantissent la transmission des compétences techniques et permettent de pérenniser la culture du Groupe, indispensable pour assurer la cohésion des équipes.

2. Les objectifs chiffrés

Il a été décidé qu'au minimum 20 parrains seront mis en place au niveau du Groupe pour les nouveaux embauchés, promus et/ou les nouveaux mutés

3. les indicateurs de suivi

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

- nombre de demandes de parrainage acceptées et refusés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de formations dispensées aux parrains dans le cadre du DIF en vue d'appréhender les méthodes pédagogiques nécessaires (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de salariés mutés/ nouvellement embauchés ayant été parrainés (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.

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.

PARTIE III : LE RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS

La Direction réaffirme qu'aucune discrimination notamment en raison de l'âge ne peut être faite à l'embauche : ce principe est au cœur de la politique menée en matière de recrutement au sein du Groupe Casino.

De plus, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de continuer à recruter des salariés âgés de 50 ans et plus au sein du Groupe.

1. les modalités

Afin de rappeler le principe de non discrimination à l'embauche à l'ensemble des acteurs « Ressources Humaines » et des managers du Groupe, il a été décidé que cette notion serait intégrée dans un module de formation spécifique « recrutement » qui leur sera destiné.

2. les objectifs chiffrés

Afin de continuer dans cette politique de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, il a été décidé que l'engagement du Groupe porterait sur l'embauche de 500 salariés âgés de 50 ans et plus au sein du Groupe pour la durée de l'accord, soit du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

3. les indicateurs de suivi

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

- le nombre des embauches de salariés âgés de 50 ans et plus : employé/agent de maîtrise/cadre, CDD/CDI, contrat à temps complet/contrat à temps partiel
- le nombre de départs des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces indicateurs seront présentés au niveau du Groupe et société par société et par catégorie : hommes, femmes.

PARTIE IV : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA FIN DE CARRIERE ET PREPARATION DU DEPART A LA RETRAITE PAR LE DIF

1. Les modalités

Tout salarié âgé à partir de 57 ans pourra utiliser les heures acquises au titre du Droit Individuel de Formation pour bénéficier des modules de formation dispensés par Campus afin d'organiser sa fin de carrière et, pour tout salarié, dans l'année précédant son départ à la retraite, pour préparer sa retraite.

Campus propose, à la date de signature du présent accord, deux formations :

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

Dans l'hypothèse d'une modification ultérieure des intitulés de ces modules de formation, ces dispositions continueraient de s'appliquer dès lors que leur contenu porte bien sur la préparation à la retraite.

2. Les objectifs chiffrés

Hors situations exceptionnelles (logistique, budgétaire,...), 100 % des demandes DIF faites par les salariés âgés de 57 ans et plus seront acceptées et réalisées dès lors qu'elles sont formulées pour suivre ces modules de formation ou modules similaires si changement d'appellation, avec au maximum une formation par salarié concerné et par an.

3. Les indicateurs de suivi

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

- nombre de DIF demandés, réalisés ou reportés (hommes/femmes) par tranche d'âge et par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre.
- nombre de salariés formés dans le cadre du DIF (hommes/femmes) par tranche d'âge et par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- durée moyenne de DIF (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre

Ces différents indicateurs seront présentés au niveau du Groupe et société par société pour les tranches d'âge suivantes : 57/60 ans, 60/65 ans, 65 ans et plus.

ARTICLE 2 : UTILISATION DES DROITS AFFECTES SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS EN VUE D'UN DEPART A LA RETRAITE

1. Les modalités

Afin de permettre aux salariés concernés d'aménager leurs fins de carrière en optant pour l'une des deux modalités selon leurs souhaits personnels, tout salarié peut anticiper son départ en retraite en utilisant les droits affectés sur son compte épargne temps (CET):

- soit pour financer une cessation progressive d'activité, à savoir toutes 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)

2. Les objectifs chiffrés

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

Compte tenu du niveau de responsabilité de certaines fonctions, des aménagements de poste pourront être envisagés.

3. Les indicateurs de suivi

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

- nombre de cessations progressives d'activité demandées et réalisées grâce à l'utilisation des jours épargnés sur le CET (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre
- nombre des cessations totales d'activité demandées et réalisées grâce à l'utilisation des jours épargnés sur le CET (hommes/femmes) par catégorie : employé/ agent de maîtrise/ cadre

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.

PARTIE V: SUIVI ET INFORMATION

ARTICLE 1 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de Suivi de l'accord est créée à cet effet.

Cette commission de Suivi est constituée de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elle sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou son représentant.

Elle se réunira annuellement, au cours du premier semestre de l'année N pour le bilan de l'année N-1. Pour le bilan de l'année 2010, la réunion aura lieu courant du 1^{er} semestre de l'année 2011.

Cette Commission sera un observatoire :

- d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu dans le cadre du bilan annuel donné par la Direction
- de veille et d'information sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

- d'échanges, de dialogue et de propositions sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

ARTICLE 2 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES 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 filiales définies dans le périmètre du présent accord.

PARTIE VI : CLAUSES GENERALES

ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à savoir les exercices civils 2010, 2011 et 2012. Il prendra fin le 31 décembre 2012.

Dans le courant du deuxième semestre 2012, les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin de dresser un bilan du présent accord et de décider de sa reconduction en l'état ou des adaptations devant être apportées.

ARTICLE 2 : REVISION

Cet accord peut être révisé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires :

Révision totale ou partielle : en respectant un délai de préavis d'un mois. Dans ce cas, les parties disposent d'un délai de 6 mois pour lui substituer le texte révisé.

ARTICLE 3 : DEPOT DE L'ACCORD

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, chacune d'entre elles non signataires dispose selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le 9 septembre 2009

Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC, Charles JACOB

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

AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des services CFDT, Christian GAMARRA

CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Thierry MENARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS

ANNEXE 12

Accord instituant le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Groupe CASINO

ENTRE :

D'une part,

La Direction du Groupe CASINO représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeurs des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

D'autre part,

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

- Pour le syndicat CFE-CGC, M. Charles JACOB
- Pour le Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentaire FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour le syndicat AUTONOME, M. Serge DURAND
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le syndicat CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- Pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Il est conclu le présent accord (ci-après dénommé « **l'Accord** ») constitutif du règlement d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif de Groupe (ci-après dénommé le « **Plan** ») destiné à collecter et orienter l'épargne salariale à long terme dans le cadre juridique défini au Titre III du livre III du Code du travail.

Ce Plan vient compléter le Plan d'Epargne Groupe qui fait bénéficier au personnel des sociétés ci-dessous désignées (ci-après dénommées le « **Groupe** ») d'un plan d'épargne salariale.

Il a pour objet de permettre au personnel du Groupe de se constituer, avec l'aide de celui-ci et en vue de leur retraite, un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective long terme.

Les clauses figurant dans ce Plan sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature du Plan. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes du Plan.

ARTICLE 1 – DEFINITION DU PERIMETRE

Le présent Accord s'applique à la liste des sociétés suivantes :

ACOS
CASINO RESTAURATION
CASINO DEVELOPPEMENT
CASINO ENTREPRISE
CASINO FRANCHISE
CASINO GUICHARD PERRACHON SA
CASINO INFORMATION TECHNOLOGY
CASINO SERVICES
CATEX
C CHEZ VOUS
COMACAS
DISTRIBUTION CASINO FRANCE
EASYDIS
EMC Distribution
FRUCTIDOR
IGC SERVICES
IMAGICA
LA DIANE (SCI)
L'IMMOBILIERE GROUPE CASINO
MERCIALYS et l'ensemble de ses filiales intégrées dans son périmètre de consolidation
MERCIALYS GESTION
REDONIS
RESTAURATION COLLECTIVE CASINO (R2C)
SC DINETARD
SCI ACTIMMO
SCI BOURG EN BRESSE
SCI DE L'OCEAN
SCI KERBERNARD

SCI TOULON « BON RENCONTRE »
SERCA
SMNA
SUDECO
TPLM
URANIE

En cas de modification de périmètre, toute adhésion d'une entreprise nouvelle rentrant dans le champ d'application de l'Accord fera l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt.

L'adhésion ultérieure d'une entreprise n'est autorisée que si le personnel de cette entreprise peut bénéficier par ailleurs d'un plan d'épargne salariale, prévoyant une période d'indisponibilité plus courte des avoirs.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

Tous les collaborateurs du Groupe peuvent adhérer au Plan, à condition de justifier de 3 mois d'ancienneté dans le Groupe.

Cette ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le Plan. Tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice durant lequel le versement est effectué et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens collaborateurs ayant quitté le Groupe peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Cette possibilité n'est pas ouverte au collaborateur qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

La demande de versement du bénéficiaire est établie sur un formulaire mis à sa disposition par le Groupe.

Le versement d'un bénéficiaire dans le Plan entraîne l'ouverture d'un compte au nom de ce dernier (ci-après dénommé l'« **Epargnant** »). Le fait d'effectuer un versement dans le Plan emporte acceptation de l'accord.

ARTICLE 3 – ALIMENTATION

Le Plan peut être alimenté par les versements ci-après :

- **versements volontaires des Epargnants ;**
- versements effectués par le Groupe, à la demande des bénéficiaires, de tout ou partie de leurs **primes d'intéressement** ; déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité¹.

¹ Les sommes attribuées aux collaborateurs au titre de l'intéressement sont également soumises au forfait social de 2% à la charge de l'employeur.

Conformément aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du Code du travail, les primes d'intéressement versées au Plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale².

Les anciens collaborateurs du Groupe peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ du Groupe.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 7 ci-après.

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque Epargnant dans l'ensemble des plans d'épargne salariale qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est collaborateur, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

- **versements par le Groupe des sommes attribuées aux collaborateurs au titre de la participation aux résultats** du Groupe, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité³.

Les anciens collaborateurs du Groupe peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ du Groupe.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 7 ci-après.

- **versement complémentaire éventuel (abondement⁴)** du Groupe tel que défini à l'article 4 ci-après.
- **versements correspondants aux droits inscrits sur le compte épargne temps** de l'Epargnant dans le Groupe (tels que définis dans l'Accord CET).
- **transfert** des sommes détenues par l'Epargnant dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Les sommes transférées sur ce Plan :

- Ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart mentionné à l'article L.3332-10 du Code du travail ;
- Ne peuvent légalement donner lieu à abondement, à l'exception des sommes qui sont transférées à l'expiration du délai d'indisponibilité, ou si les sommes transférés sur le Plan proviennent d'un PEE ou PEI. L'abondement éventuel de ces sommes est prévu à l'article 4 ci-après.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées sur le Plan, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

³ Les sommes attribuées aux collaborateurs au titre de la participation aux résultats sont également soumises au forfait social de 2% à la charge de l'employeur.

⁴ Les sommes attribuées aux collaborateurs au titre de l'abondement sont également soumises au forfait social de 2% à la charge de l'employeur.

ARTICLE 4 – AIDE DU GROUPE ET ABONDEMENT

- Frais administratifs :

Le Groupe prend en charge les frais de tenue de compte des Epargnants dans les conditions visées à l'article 6 ci-après, et l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan.

- Abondement du Groupe sur les sommes alimentant le Plan :

Par ailleurs, le Groupe peut, le cas échéant, effectuer des versements complémentaires à ceux de ses collaborateurs.

Les modalités de fixation de l'abondement seront déterminées annuellement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements de l'Epargnant ou au plus tard à la fin de chaque exercice, et en tout état de cause avant son départ du Groupe.

Par année civile et par Epargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements⁵, ni excéder le plafond légal d'abondement en vigueur⁶.

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'Epargnant dans la cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif auquel ce dernier participe.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, conformément à la réglementation en vigueur.

Transfert de sommes : aucune somme indisponible transférée d'un plan d'épargne (*le Plan d'Epargne Groupe Casino, plan d'épargne salariale d'un ancien employeur*) vers le Plan ne fera l'objet d'un éventuel abondement.

Pour les collaborateurs ayant quitté le Groupe, les versements (versements volontaires, participation, intéressement) intervenant postérieurement à leur sortie ne bénéficient pas d'un abondement du Groupe et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien collaborateur.

Article 5 – Supports d'investissement

La totalité des sommes versées dans le Plan sont investies, selon le choix individuel de l'Epargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE désignés ci-après.

L'Epargnant bénéficie d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils d'investissement, dont un FCPE solidaire⁷.

L'Epargnant doit choisir entre deux modes de gestion : la Gestion Automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la Gestion

⁵ Maximum légal annuel en vigueur à la date de signature de l'Accord

⁶ Soit 16% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (5489,28 € en 2009) à la date de signature de l'Accord.

⁷ FCPE investi dans des entreprises solidaires au sens de l'article L.3332-17-1 du Code du travail.

libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

5.1 La Gestion Automatique : Gestion par horizon :

Dans le cadre de la gestion par horizon, la totalité des sommes versées sont employées en parts du FCPE NATIXIS HORIZON RETRAITE, constitué de différents compartiments. Le mécanisme de ce FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe 1.

Pendant la période d'indisponibilité, l'Epargnant peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la Gestion Libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 5.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

5.2 La Gestion Libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la Gestion Libre sont investies, selon le choix individuel de l'Epargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE suivants :

- «Impact ISR Sécurité »,
- «Impact ISR Oblig Euro »,
- «Impact ISR Equilibre »
- «Impact ISR Performance »
- «Impact ISR Rendement Solidaire », fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titres émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définies à l'article L. 3332-16 du Code du travail).

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Epargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers la gestion automatique. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 5.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

ARTICLE 6 – COMPTABILISATION DES VERSEMENTS

Les FCPE désignés ci avant sont gérés par la société **NATIXIS ASSET MANAGEMENT**, Société Anonyme au capital de 48 228 000,36 euros dont le siège social est à 21 quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article "Orientation de la gestion" de leur règlement.

CACEIS BANK, Société anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est à PARIS 13ème, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de quinze jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

NATIXIS INTEREPARGNE, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à PARIS 13ème, 30 avenue Pierre Mendès-France est le teneur de compte conservateur des parts des Epargnants au Plan pour chaque FCPE composant le portefeuille.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par le Groupe. Ces frais cessent d'être à la charge du Groupe après le départ de l'Epargnant. Dès lors que le Groupe en a informé NATIXIS INTEREPARGNE, ces frais incombent aux Epargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

ARTICLE 7 – INDISPONIBILITE - DISPONIBILITE ANTICIPEE

7.1 Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Epargnant et investies dans le Plan sont exigibles ou négociables à compter de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Au-delà de cette date, l'Epargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites sur son compte.

Si l'Epargnant en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente. L'Epargnant exprime son choix pour l'une ou l'autre modalité de délivrance au moment du déblocage.

L'Epargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie. Lorsque l'Epargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'Epargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, l'Epargnant pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par Assurances Banque Populaire Vie, société régie par le Code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 13ème, 30 Avenue Pierre Mendès France.

L'Epargnant est informé des conditions dans lesquelles il peut souscrire une rente viagère auprès d'Assurances Banque Populaire Vie au moins six mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte. Pour se faire, le Groupe lui remet un guide bénéficiaire des rentes.

7.2 L'Epargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du Code du travail, à savoir :

- a) Décès de l'Epargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'Epargnant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'Epargnant ;
- c) Invalidité de l'Epargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux

d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

- d) Situation de surendettement de l'Epargnant définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'Epargnant ;
- e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'Epargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

7.3 En cas de décès de l'Epargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du Code général des impôts (6 mois lorsque l'Epargnant est décédé en France métropolitaine ; un an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts.

Lorsque l'Epargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan, est soumise aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du Code général des impôts.

ARTICLE 8 – REVENUS

Les revenus des portefeuilles constitués en application du Plan seront obligatoirement réemployés dans le Plan qui a généré ces revenus. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

ARTICLE 9 – INFORMATION DU PERSONNEL

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le nouvel entrant reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Le personnel est informé de l'accord par voie d'affichage dans chaque entreprise du Groupe ayant adhéré au Plan.

Toute modification du Plan ou des modalités d'abondement applicables dans le Groupe sera immédiatement communiquée par le Groupe à l'ensemble de son personnel par voie d'affichage.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le Plan, l'Épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte⁸.

Pour ce faire, chaque Épargnant s'engage à informer le Groupe et NATIXIS INTEREPARGNE de ses changements d'adresse.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par NATIXIS INTEREPARGNE auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article R.3332-30 du Code du travail (30 ans, à la date de signature de l'accord). A l'expiration de ce délai, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au Fonds de Réserve pour les Retraites.

ARTICLE 10 – CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conformément aux articles L 214-39 et L 214-40 du Code Monétaire et Financier, le Conseil de Surveillance de chaque Fonds Commun de Placement d'Entreprise, constitué conformément aux dispositions du Règlement du Fonds, est obligatoirement réuni chaque année pour l'examen du rapport sur les opérations du Fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée.

ARTICLE 11 – CAS DU DEPART DU GROUPE

L'Épargnant quittant le Groupe reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale. L'Épargnant peut conserver ses avoirs dans le Plan.

L'Épargnant peut également obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer NATIXIS INTEREPARGNE en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du plan concerné par l'opération de transfert.

ARTICLE 12 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent règlement ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit au présent règlement. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, le cas échéant, un avenant.

ARTICLE 13 – CLAUSE DE NON SUBSTITUTION

Les sommes éventuellement versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de la rémunération, au sens de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, en

⁸ Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviendront obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

ARTICLE 14 - DUREE DU PLAN

Le Plan est conclu pour une durée indéterminée.

Le Règlement du Plan prend effet à compter de son dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

ARTICLE 15 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à la condition suspensive de l'avis des Comités Centraux d'Entreprise, Délégations Unique du Personnel et Comités d'entreprise des sociétés du Périmètre à son propos. Leurs avis seront sollicités lors de leurs prochaines réunions. Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois civil suivant le dernier comité consulté.

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, ces dernières disposent selon l'article L.2232-13 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt accomplies auprès de la DDTEFP.

ARTICLE 16 – DENONCIATION ET REVISION

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes ultérieurement, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant à un an à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, en respectant un délai de préavis d'un mois. Les parties signataires ou adhérentes disposeront d'un délai de six mois pour lui substituer le texte révisé.

Fait à St-Etienne, le 25 septembre 2009

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

Syndicat CFE-CGC, Charles JACOB

Yves DESJACQUES

Syndicat National des Travailleurs
de l'Alimentaire FO Casino,
affilié à la FGTA-FO Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

Syndicat AUTONOME, Serge DURAND

Fédération des Services CFDT, Christian GAMARRA

Syndicat CFTC, Michèle BONNOT

Syndicat CGT, Thierry MENARD

Syndicat UNSA Casino, Martine LAGUERRE

Annexe 13 : **Accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 Novembre 2011**

Entre :

D'une part,

La Direction du Groupe Casino représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines, et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

Et

D'autre part,

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

- CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Autonome, M. Serge DURAND
- Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- CFTC, Mme Michèle BONNOT
- CGT, M. Thierry MENARD
- UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
------------------------	----------

PARTIE I : LA METHODOLOGIE

1 – Etude interne sur les années 2008/ 2009/2010	7
2 - Terrafémin	7

PARTIE II : LE RECRUTEMENT

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	10
1 – Le recrutement	10
2 - Les cabinets de recrutement et les agences d'intérim	11
3 – L'intégration de nouveaux embauchés	11
II – Mesures spécifiques aux membres de l'encadrement : agents de maîtrise, Cadres	11
1 – Le recrutement	11
III – L'objectif de progression	12
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	12
2 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres	12
IV – Les indicateurs de suivi	13
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	13
2 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres	13

PARTIE III : LA FORMATION

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	14
1 – L'accessibilité à la formation	14
II – L'objectif de progression	15
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	15
III – Les indicateurs de suivi	15
1 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	15

PARTIE IV : LA REMUNERATION

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	16
1 – Le salaire d'embauche	16
2 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	17
3 – Rémunération et temps de travail	17
4 - Rémunération et parentalité	18
II – Mesures spécifiques aux membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres	17
1 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	17
2 – Communication	17
III – Mesures spécifiques à la catégorie professionnelle employés	18
1 – Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	18
2 – Salariés à temps partiel	18
IV – L'objectif de progression	19

1 – Pour la catégorie professionnelle employés	19
2 – Pour les membres de l’encadrement : agents de maîtrise, cadres	19
V – Les indicateurs de suivi	19
1 – Pour la catégorie professionnelle employés	19
2 - Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, Cadres	20
3 – Pour les membres de l’encadrement : agents de maîtrise, cadres	20

PARTIE V : L’EVOLUTION PROFESSIONNELLE

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	22
1 – L’entretien annuel d’évaluation et d’évolution professionnelle	22
2 – La mobilité interne au sein du Groupe	22
3 – La promotion interne.....	23
4 – L’entretien de deuxième partie de carrière	23
II – Mesures spécifiques aux membres de l’encadrement : agents de maîtrise, Cadres	24
III – L’objectif de progression.....	24
1 - Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	24
IV – Les indicateurs de suivi	25
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres.....	25

PARTIE VI : L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L’EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE : LA PARENTALITE

I – Mesures concernant toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres	26
1 – La maternité et la parentalité au sein du Groupe	26
2 – L’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	28
II – L’objectif de progression.....	29
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres.....	29
III – Les indicateurs de suivi.....	29
Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres.....	29

PARTIE VII : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

1 – Sensibilisation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	30
2 – Communication sur le présent accord	30

PARTIE VIII : SUIVI DE L’ACCORD

1 – Commission de suivi.....	31
2 – Information des instances représentatives du personnel	31

PARTIE IX : CHAMP D’APPLICATION

PARTIE X : CLAUSES GENERALES

PREAMBULE

Depuis plusieurs années et dans le cadre d'un dialogue social permanent, le Groupe Casino met en place un ensemble de mesures visant à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. A ce titre, de nombreuses thématiques ont fait l'objet de négociations et de plans d'actions spécifiques portant sur la diversité des origines, le handicap, les seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chacun de ces thèmes a fait l'objet d'accords spécifiques :

- depuis 1995, sur l'emploi des salariés en situation de handicap par des accords plusieurs fois renouvelés
- en 2005, sur l'égalité des chances et la promotion de la diversité ;
- en 2009, sur les salariés âgés.

[En 2009, le Groupe a obtenu le Label Diversité](#), illustration de son engagement en matière de prévention de toutes discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la société Distribution Casino France a signé avec les organisations syndicales, un accord collectif d'entreprise dès 2005 dont les principaux objectifs sont les suivants :

- augmenter la proportion de femmes dans la catégorie « encadrement » ;
- offrir l'opportunité aux femmes travaillant dans certains secteurs d'activité où elles sont largement majoritaires d'avoir un parcours professionnel évolutif ;
- fiabiliser leur emploi actuel « en faisant le maximum pour privilégier les contrats à durée indéterminée »
- atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- agir en faveur de la maternité.

Dès l'année 2010, bon nombre de ces objectifs ont été atteints. A titre d'exemple, le taux de féminisation entre 2005 et 2010 est passé de 15,6 % à 21,67 % pour la catégorie « cadres » et de 31,6 % à 37,12 % pour la catégorie « agent de maîtrise ».

Fort de résultats obtenus, la Direction a décidé dès 2010 de :

- développer la démarche à l'ensemble des femmes quelle que soit leur catégorie professionnelle
- mener un diagnostic ainsi qu'une enquête auprès de l'encadrement féminin par l'intermédiaire d'un organisme extérieur expert : TerraFemina Entreprises
- étendre sa politique égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des sociétés du périmètre du présent accord. Les négociations ont commencé en octobre 2010.

Lors de la réunion du 8 octobre 2010, la Direction a présenté aux organisations syndicales, une étude, société par société pour les années 2008, 2009 et mi-2010.

L'ensemble de ces données chiffrées et informations a permis de déterminer les axes du présent accord qui portent sur des modalités à mettre en œuvre dans les domaines suivants :

- le recrutement
- la formation
- la rémunération
- l'évolution professionnelle
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- la sensibilisation et la communication.

La volonté des partenaires sociaux est de ne pas retenir la notion de quotas.

Par ailleurs, ils conviennent de postuler au label Egalité Femmes/ Hommes dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salarié(e)s quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Forts de cette double volonté, à la fois :

- d'étendre la politique égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des filiales du périmètre du présent accord,
- mais également de développer la démarche à l'ensemble des femmes quelle que soit leur catégorie professionnelle

les partenaires sociaux sont convenus des dispositions ci-après.

NB – Il est rappelé que le terme « manager » employé dans le présent accord s'entend par « responsable hiérarchique ».

PARTIE I : LA METHODOLOGIE

Les partenaires sociaux ont co-construit le présent accord en développant leur réflexion à partir:
d'une part,

- de l'étude interne, pour toutes les catégories professionnelles, société par société 2008/2009/2010 communiquée lors de la réunion du 8 octobre 2010,
- d'autre part,
- des résultats de l'enquête Terrafémina.

1 - Etude interne sur les années 2008/2009/2010

Comme indiqué dans le préambule, lors de la réunion du 8 octobre 2010, la Direction a présenté aux organisations syndicales une étude, société par société pour les années 2008, 2009 et mi-2010 portant sur :

- le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif de la catégorie concernée (employé, agent de maîtrise, cadre)
- l'écart (en pourcentage) entre les rémunérations des femmes et des hommes par catégorie professionnelle et par niveau
- la répartition des femmes et des hommes en contrat à temps partiel et en contrat à temps plein
- le pourcentage de changement de statut et de niveau entre les femmes et les hommes
- le pourcentage de femmes ayant suivi une formation par rapport au total des stagiaires de la catégorie professionnelle concernée.

Cette étude a permis de réaliser un état des lieux afin :

- d'avoir une base saine de réflexion,
- de déterminer les grands axes de progrès,
- de palier à tout à priori ou perception que chacun pourrait avoir.

2. Terrafémina

Au cours du 1^{er} semestre 2010, un diagnostic complété par une enquête a été mené auprès de l'encadrement féminin du Groupe par l'intermédiaire d'un organisme extérieur expert : TerraFemina Entreprises. Il avait pour objectif de :

- faire un état des lieux (données quantitatives via le diagnostic) sur:
 - la part des femmes dans le périmètre du Groupe
 - la présence des femmes aux postes de Directrices
 - les rémunérations
 - la promotion
- analyser les indicateurs sur la perception du travail au quotidien par les femmes membres de l'encadrement du Groupe (données qualitatives via l'enquête)

La méthodologie

Pour la partie diagnostic (données quantitatives)

Les données arrêtées à fin 2009 ont été analysées pour les femmes cadres et agents de maîtrise dans différentes sociétés du Groupe.

Pour la partie enquête (données qualitatives)

Un questionnaire a été mis en ligne du 29 mars au 22 avril 2010 auprès de 367 femmes sur un total de près de 3000 femmes membres de l'encadrement. Le taux de participation a été de 80%.

Le panel des répondantes est représentatif de l'ensemble des caractéristiques de la population féminine encadrement du Groupe en matière d'âge, nombre d'enfants, d'ancienneté..., ainsi que des différentes filiales du Groupe.

A l'issue de cette enquête, TerraFemina a organisé deux groupes d'échange avec 12 femmes cadres pour l'un et 8 femmes agents de maîtrise pour le second.

L'ensemble des données issues de l'enquête Terrafemina, ainsi que celles issues de l'étude pour toutes les catégories professionnelles, société par société, 2008/2009/2010 communiquée lors de la réunion du 8 octobre 2010, ont permis de déterminer les axes présentés ci-après applicables tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement.

Parallèlement au présent accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autres actions ont été menées afin de répondre à des attentes exprimées par les femmes membres de l'encadrement lors de l'enquête effectuée telles que la création d'un réseau professionnel interne « C avec Elles ».

« C'avec Elles » est un réseau piloté et animé par et pour les femmes du Groupe, autonome et indépendant dans son fonctionnement, ses réflexions et ses travaux. Lieu de solidarité et d'échanges au service des femmes, « C'avec Elles » vise avant tout la mise en relation active de ses membres. La vocation de ce réseau est de :

- ✓ Favoriser les échanges professionnels entre les femmes cadres du Groupe Casino :
- ✓ Proposer des actions de développement de carrière aux femmes : « C'avec Elles » organisera des ateliers de réflexion et de formation, des conférences avec des intervenants experts.
- ✓ Animer des groupes de travail pouvant donner lieu à des propositions d'actions visant à contribuer à l'égalité professionnelle.

Il s'inscrit dans la politique d'Egalité professionnelle hommes-femmes affichée par le Groupe et bénéficie à ce titre du soutien de la DRH du Groupe Casino. A juillet 2011, 351 cadres, dont 347 femmes et 4 hommes étaient inscrits.

Les résultats des réflexions et des actions menées par ce réseau seront ainsi présentées aux membres de la Commission de Suivi du présent accord afin d'avoir une vision globale de la politique menée par le Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe.

PARTIE II : LE RECRUTEMENT

Le Groupe Casino réaffirme que son process de recrutement repose sur des critères objectifs tels que les diplômes obtenus, les compétences acquises, l'expérience professionnelle et le parcours professionnel.

A ce titre, la Direction veille à ce que le principe de non-discrimination soit 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.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. Le recrutement

1.1 Le Guide du recrutement au sein du Groupe

Afin de lutter contre tous les stéréotypes, la Direction des Ressources Humaines du Groupe élaborera un Guide sur le recrutement en 2011 qui sera mis à la disposition de tous les recruteurs du Groupe.

Ainsi, il sera notamment rappelé que :

- La formulation des annonces des offres d'emploi, y compris vers les agences d'intérim, et la bourse de l'emploi, doit être objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste, en termes de compétences et d'expérience requises

Sur chaque offre d'emploi, la mention (H/F) sera portée permettant aux femmes et aux hommes de pouvoir postuler. Chaque fois que possible l'intitulé du poste sera libellé au masculin et au féminin.

Il en va de même pour tout descriptif de poste ainsi que pour les fiches Emploi Compétences établies dans le cadre de l'accord Groupe sur la GPEC signé en 2008.

- Les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
- Une réponse par courrier ou par courriel est nécessaire pour toute candidature reçue.

1.2 L'information des recruteurs

Il sera également rappelé à l'ensemble des recruteurs du Groupe à l'occasion de formations internes ou externes qu'aucune mesure discriminatoire (sexe, âge, handicap, religion, origine...) ne doit avoir lieu dans le processus de recrutement : de l'étape de la réception du curriculum vitae jusqu'au choix du candidat.

2. Les cabinets de recrutement et les agences d'intérim

Afin de garantir le respect du principe de non-discrimination, la Direction des Ressources Humaines du Groupe demandera aux prestataires externes (les cabinets de recrutement et les agences d'intérim) de respecter la politique Diversité du Groupe menée depuis de nombreuses années ainsi que les mesures prises dans le présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, il sera inséré une clause « respect de la Politique de Promotion de la Diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement et les agences d'intérim.

3. L'intégration des nouveaux embauchés

Il sera rappelé pour tout nouvel embauché l'engagement du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (livret d'accueil, séminaire d'intégration, parcours d'intégration....)

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

1. Le recrutement

1.1 La communication externe

Afin de lutter contre les préjugés et les stéréotypes des métiers de la grande distribution, de la logistique, de la restauration, notamment sur les postes à responsabilité, il est indispensable de les valoriser en externe comme en interne afin de susciter plus de candidatures féminines notamment des jeunes diplômées par :

- des campagnes publicitaires ;
- des communications spécifiques dans des supports médiatiques plébiscités par les femmes
- des témoignages de salariées du Groupe lors d'interventions réalisées dans des écoles, universités.....

A titre d'exemple, la Direction de la branche hypermarché/supermarché :

- a publié des articles de presse intitulés « Paroles de femmes managers d'équipe » dans la Tribune et Madame Figaro en novembre et décembre 2010 présentant le portrait de 3 femmes et leur parcours (une directrice d'hypermarché, une directrice de supermarché et une directrice régionale).
- a créé une campagne de communication spécifique pour le 8 mars 2011, journée internationale de lutte pour les droits des femmes avec l'intitulé suivant : « Il paraît que certains métiers ne sont faits que pour les hommes ».

Ces différentes mesures visant à équilibrer la proportion de femmes dans la catégorie encadrement.

III. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

1.1 – Nombre de recrutements

La Direction mettra tout en œuvre à l'interne en matière de communication, de sensibilisation et de formation auprès des équipes de recrutement et des managers sur les présentes dispositions afin que le principe de non-discrimination pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne soit strictement respecté.

2. Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise et cadres

2.1 – Nombre de candidatures féminines

La Direction mettra tout en œuvre en matière de communication pour susciter et augmenter le nombre de candidatures féminines pour des postes d'encadrement à l'externe.

A titre d'exemple pour la branche hypermarchés/supermarchés de la société Distribution Casino France, le taux de candidatures féminines à des postes d'encadrement est passée de 45% (46% pour les hypermarchés et 44% pour les supermarchés) à fin août 2010 à 48% à fin août 2011. (Chiffres communiqués à la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'entreprise de la société Distribution Casino France en 2011). Ce taux devra atteindre 50% au plus tard au 31 décembre 2013.

Le site internet du Groupe (www.groupe-casino.fr), dans sa rubrique « carrières », met en avant autant de collaboratrices femmes que d'hommes.

A l'analyse des indicateurs présentés annuellement, la Commission de suivi fixera un taux de progression pour les candidatures féminines et les recrutements féminins aux postes d'encadrement pour les sociétés relevant du périmètre du présent accord.

IV. LES INDICATEURS DE SUIVI

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi définie à l'article 1 de la partie IX « Suivi de l'accord » lors de sa réunion annuelle :

- Le nombre de formations suivies par les collaborateurs recrutement, par société au 31 décembre
- Le nombre de recrutements (femmes/hommes) par catégorie professionnelle et par société.

2. Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi définie à l'article 1 de la partie IX « Suivi de l'accord » lors de sa réunion annuelle :

- Le nombre de campagne publicitaires, d'articles de presses/ et d'interventions dans des salons, mis en place pour susciter des candidatures féminines au poste d'encadrement par société au 31 décembre
- L'évolution du nombre de candidatures et l'évolution du nombre de recrutements externes à des postes d'encadrement - femmes/hommes au 31 décembre au niveau du Groupe et par société.

PARTIE III : LA FORMATION

Lors de la première réunion de négociation, il a été indiqué aux organisations syndicales que le taux de femmes formées avait augmenté entre 2008 et fin août 2010. A titre d'exemple,

- **Pour la société Distribution Casino France**, pour la période précitée,
 - le taux de femmes formées est passé de 12,19% à 27,59% pour la catégorie de cadres
 - le taux de femmes formées est passé de 39,46% à 39,62% pour la catégorie « agent de maîtrise »
 - le même taux est passé de 70,98% à 72,48% pour la catégorie « employés »
- **Pour la société Casino Services**, pour la période précitée,
 - le taux de femmes formées est passé de 45,83% à 71,76% pour la catégorie de cadres
 - le taux de femmes formées est passé de 55,81% à 59,52% pour la catégorie « agent de maîtrise »
 - le même taux est passé de 60,20% à 79,66% pour la catégorie « employés ».

Selon l'enquête menée par TerraFemina auprès des femmes membres de l'encadrement, 62% d'entre elles estiment que le Groupe donne accès aux formations qui sont majoritairement des formations complémentaires à leur métier (pour 60,7% des femmes cadres et 72,4% des femmes agents de maîtrise). Cette perception a été confirmée par les analyses quantitatives car 68% sont des formations obligatoires.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur déroulement de carrière.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. l'accessibilité à la formation

Le Groupe rappelle que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les femmes et les hommes. Ce point devra être abordé lors des commissions formations des Comités d'entreprise et des Comités Centraux d'entreprise des sociétés relevant du périmètre du présent accord.

II. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Afin de permettre à tout un chacun de participer aisément aux formations, la Direction mettra tout en œuvre pour assurer une meilleure organisation des sessions :

- en communiquant les dates de formation suffisamment à l'avance (par la hiérarchie au moment de l'inscription, par invitation définitive 10 jours avant la session)
- en privilégiant le déroulement des formations à proximité du lieu de travail et si possible durant les horaires habituels de travail
- en privilégiant le e-learning à chaque fois que cela est pertinent.

III. LES INDICATEURS DE SUIVI

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, maîtrises, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le nombre de formations hommes/femmes par catégorie et par société au 31 décembre
- Le taux et le nombre de formations dispensées en e-learning et en présentiel par catégorie professionnelle (employé/ agent de maîtrise/ cadre) et par société au 31 décembre
- La durée moyenne de formation (femmes/hommes) par catégorie professionnelle et par société au 31 décembre.

PARTIE IV : LA REMUNERATION

La Direction et les organisations syndicales réaffirment qu'en matière de politique d'égalité professionnelle, le respect d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est essentiel pour un même niveau de diplôme, de responsabilités, de compétences et d'expérience professionnelle.

Il est ressorti du diagnostic effectué par TerraFemina les résultats suivants en matière d'analyse des rémunérations pour les femmes de l'encadrement (*les critères retenus de comparaison étant la même société, le même statut et niveau de classification, la même tranche d'âge, la même base horaire hebdomadaire, le salaire mensuel incluant toutes les primes*) :

⇒ **Pour les cadres**

Il n'est pas noté d'inégalités marquées entre les hommes et les femmes quelle que soit la tranche d'âge (l'écart est compris entre -0.4% et -1.2%).

⇒ **pour les agents de maîtrise**

Quels que soient le niveau de classification et les tranches d'âge, il est noté une relative égalité salariale entre les hommes et les femmes agents de maîtrise dans la mesure où l'écart salarial maximal est de 5.4% sur l'ensemble du périmètre concerné en 2009 contre 6% en 2008.

Cet écart de moins de 6% de rémunérations entre les femmes et les hommes, membres de l'encadrement corroboré par l'analyse des données quantitatives n'a pas été ressenti comme tel par les femmes lors de l'enquête ni lors des réunions des deux groupes d'échanges. En effet, les femmes membres de l'encadrement estiment leur rémunération « inférieure à la moyenne » que ce soit par rapport « aux salaires pratiqués dans d'autres entreprises » (42.4%) ou « à la rémunération d'un homme au même poste et à expérience égale » (58.2%).

Face à cette perception infirmée par l'analyse quantitative, la Direction s'engagera à communiquer sur les mesures prises au sein du Groupe pour résorber les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

I. MESURES CONCERNANT TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. le salaire d'embauche

La Direction s'assurera qu'une rémunération identique est proposée pour un même poste qu'il s'agisse d'un candidat ou d'une candidate, à expériences et compétences égales, durée de travail égale et qualifications équivalentes (formation initiale, expérience, formation continue).

2. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Des mesures spécifiques sont prises lors des négociations annuelles sur les salaires afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple, pour la société Distribution Casino France, la Direction a prévu lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires :

En 2008, « la prise en charge du complément de salaire quel que soit le niveau de salaire de base dans le cadre d'absence pour congé maternité lié à l'arrivée du troisième enfant ».

En 2009 et 2010, il a été rappelé que « bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie :

- *Les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril de l'année A et le 1^{er} avril de l'année A+1 au titre d'un congé de maternité*
- *Les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril de l'année A et le 1^{er} avril de l'année A+1 au titre d'un congé d'adoption ».*

Ces mesures ou des mesures analogues sont prises dans chacune des sociétés comprises dans le périmètre précité.

La Direction s'engage à poursuivre cette politique de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas éventuellement avec le temps.

3. Rémunération et temps de travail

La Direction et les organisations syndicales réaffirment le principe de non discrimination en matière de mesures salariales individuelles, de mobilité, d'évolution, de formation quelle que soit la durée du travail.

4. Rémunération et parentalité

Il est rappelé que les absences pour congé maternité, adoption, paternité n'ont pas d'incidence sur la rémunération des salariés concernés.

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Lors de l'analyse des rémunérations par Terrafemina, il a été constaté une réduction des écarts entre les femmes et les hommes agent de maîtrise entre 2008 et 2009. Cette réduction des écarts peut s'expliquer par les mesures spécifiques prises en ce sens lors des négociations annuelles sur les salaires, notamment depuis 2008.

A titre d'exemple, pour la société Distribution Casino France, la Direction a prévu lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires:

- En 2009, la mesure spécifique suivante : « *une enveloppe de 500 000 € cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.* »

Cette enveloppe a concerné 301 femmes pour l'ensemble des réseaux (Proximité, Supermarchés, Hypermarchés) soit 18.83% des femmes relevant de la catégorie « agent de maîtrise-cadres »

- En 2010 et 2011, la mesure spécifique suivante : « *une enveloppe de 300 000 € cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.* »

Cette enveloppe a concerné, en 2010, 521 femmes pour l'ensemble des réseaux (Proximité, Supermarchés, Hypermarchés)

Ces mesures ou des mesures analogues sont prises dans chacune des sociétés comprises dans le Périmètre précité.

La Direction s'engage à poursuivre cette politique afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à veiller à ce que ceux-ci ne se créent pas éventuellement avec le temps. Il sera ainsi demandé aux supérieurs hiérarchiques d'expliquer aux femmes membres de l'encadrement ayant perçu une augmentation de salaire lors de l'annualisation, ce qui relève de celle-ci et ce qui relève de la politique des réductions des écarts salariaux menée par le Groupe.

2. Communication

Il est rappelé que les bilans sociaux présentés aux Comités centraux d'entreprise, Comités d'entreprise ou comités d'établissement comportent dans l'indicateur 222 « montant des 10 plus hautes rémunérations » une précision complémentaire, à savoir le nombre de femmes concernées dans cette catégorie.

III. MESURES SPECIFIQUES A LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE EMPLOYES

1. Politique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il sera demandé, après la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2012, à chaque Directeur des Ressources Humaines de réaliser une analyse selon les critères suivants : la même société/branche, le même emploi, le même niveau de classification, en vue de faire un état des lieux des disparités éventuelles et de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur 4 ans.

Un suivi du plan de résorption des écarts de rémunération sera effectué chaque année à l'issue des NAO.

2. Salariés à temps partiel

La Direction a inscrit depuis plusieurs années dans sa politique sociale, sa volonté de proposer aux salariés à temps partiel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet.

Elle s'est concrétisée au niveau de DCF par des propositions de revalorisation des contrats « temps partiel » faisant suite, d'une part, aux négociations annuelles sur les salaires et, d'autre part, à la mise en place et au déploiement de la polycompétence en hypermarchés depuis 2007.

Au titre de l'année 2011, à fin août, 982 salariés à temps partiel ont vu leur contrat augmenter, dont 773 à temps complet.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur volonté de poursuivre l'effort engagé pour les sociétés du périmètre du présent accord.

IV. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour la catégorie professionnelle employés

La Direction et les Organisations syndicales réaffirment l'importance de réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Aussi, l'objectif sera de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur 4 ans.

2. Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise, cadres)

La Direction et les Organisations syndicales réaffirment l'importance de réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, qui est en moyenne à -5.4% pour les agents de maîtrise en 2009 et entre -0,4 % et - 1,2 % pour les cadres, par la poursuite des mesures spécifiques prévues lors des Négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Aussi, l'objectif est de résorber les écarts entre le salaire des femmes et celui des hommes, agents de maîtrise et cadres, à poste et classification équivalents, dans un délai de quatre ans.

Une nouvelle analyse sur les rémunérations pour la catégorie professionnelle « encadrement » sera réalisée en 2013 afin que les DRH des sociétés puissent établir des plans d'actions pour corriger les éventuels écarts.

V. LES INDICATEURS DE SUIVI

1 – Pour la catégorie « employés »

Les parties conviennent que la direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle :

- Les évolutions de contrats des salariés à temps partiel (société/branche, temps complet/évolution de contrat) en pourcentage et valeur absolue.

2 – Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel, par catégorie professionnelle et par société.

3 – Pour les membres de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Les résultats de l'analyse des rémunérations effectuées en 2013
- un tableau comparatif des salaires entre les femmes et les hommes, membres de l'encadrement au 31 décembre de chaque année
 - par niveau de classification
 - par société

PARTIE V : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Selon les données quantitatives résultant du diagnostic réalisé par TerraFemina, il ressort les éléments ci-après :

Nombre de femmes par statut :

- les femmes membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) représentent 35% des effectifs concernés décomposés comme suit :
37% de cadres (contre 34% en 2008) et 63% d'agents de maîtrise.
- les femmes représentent 39% de l'effectif total des agents de maîtrise et 29% de l'effectif total des cadres (contre 26% en 2007 et 28% en 2008)

Promotion interne :

- 37% des promotions ont été attribuées à des femmes chez les agents de maîtrise en 2009 alors qu'elles représentent 39% des effectifs agents de maîtrise. Ainsi sur 272 changements de niveau de classification, 101 ont été attribués à des femmes.
- 38% des promotions du statut « agent de maîtrise » au statut « cadre » ont été attribuées à des femmes agents de maîtrise. Ainsi, sur 134 changements de niveau de classification, 51 ont été attribués à des femmes.
- 31% des promotions ont été attribuées à des femmes chez les cadres alors qu'elles représentent 29% des effectifs cadres. Ainsi, sur 129 changements de niveau de classification, 40 ont été attribués à des femmes.

Présence de femmes aux postes de Directeurs :

- les femmes détiennent 15% des postes de directeurs du périmètre du présent accord alors qu'elles représentent 35% des effectifs totaux et 29% des cadres
- la part des femmes directeurs est de 16% parmi les femmes cadres alors que la part des hommes directeurs est de 38% parmi les hommes cadres.

La réussite de la promotion interne s'explique par de nombreux dispositifs existants depuis plusieurs années au sein du groupe permettant, notamment, des évolutions professionnelles et des mobilités internes au sein d'une même société, voire vers une autre société du Groupe tels que :

- L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle dont le taux de réalisation est passé entre 2006 et 2010 de 62% à 86.8% pour l'encadrement et de 37.8% à 78.2% pour les employés
- La bourse de l'emploi et les mesures accompagnant la mobilité
- L'entretien de deuxième partie de carrière

I. MESURES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. L'Entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle est un moment privilégié entre le collaborateur et son responsable hiérarchique pour échanger notamment sur le bilan de l'année N-1 et sur le bilan professionnel.

L'évolution professionnelle des femmes et des hommes ne peut être réussie que s'ils sont partie prenante. Pour cela, chacun(e) doit avoir connaissance des possibilités d'évolution offertes au niveau du Groupe.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique et le(a) salarié(e) examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires en prenant en compte à la fois le souhait exprimé par le(a) salarié(e), son niveau d'aptitude et de compétences et les opportunités au sein de la Société ou du Groupe.

Le responsable hiérarchique s'assurera que le(a) salarié(e) a bien connaissance du catalogue de formations correspondant au projet professionnel partagé.

De plus, toutes les possibilités offertes par l'accord « cadre » Groupe sur la formation professionnelle seront étudiées avec la meilleure attention (utilisation du DIF, validation des acquis de l'expérience,...) afin de donner au projet d'évolution professionnelle partagé toutes les chances de se concrétiser dans les meilleures conditions.

En cas de promotion vers un poste supérieur, l'évolution de la classification et de la rémunération correspondante sera réalisée à la prise de fonction.

2. La mobilité interne (transversalité avec ou sans mobilité géographique) au sein du Groupe

Il est rappelé que la mobilité interne s'inscrivant dans les parcours professionnels est un des objectifs prioritaires du Groupe.

De plus, comme précisé dans la partie III « Le Recrutement », les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.

La Bourse de l'emploi

La connaissance des postes à pourvoir au sein du Groupe est importante pour faciliter l'évolution professionnelle.

Pour ce faire, il est rappelé les dispositions prévues dans l'accord GPEC du 11 décembre 2008, à savoir :

- L'affichage des annonces parues dans la Bourse de l'Emploi sur chaque site
- L'affichage des postes se libérant en interne au niveau de chaque établissement.

L'ensemble des dispositions prévues au paragraphe 1.1 « Le guide du recrutement au sein du Groupe » sera également appliqué pour toute candidature à un poste en interne via la bourse de l'emploi accessible sur casweb.

Aussi, une réponse par courrier ou par courriel sera adressée pour toute candidature reçue en interne. De plus, le(a) salarié(e) concerné pourra demander à échanger sur les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue avec la personne qui a décidé du choix du candidat.

3. La promotion interne

La Direction et les Organisations syndicales confirment l'importance de la promotion afin de permettre à tout salarié(e) de pouvoir évoluer dans sa fonction ou vers une autre, dans sa société ou dans une autre société du Groupe. Elles rappellent que les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les femmes et les hommes reposant sur les compétences, les performances obtenues et la fonction occupée, quel que soit le sexe.

4. L'entretien de Deuxième partie de carrière (cf Accord Groupe GPEC)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la réalisation de l'entretien de deuxième partie de carrière pour l'évolution professionnelle des salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans et plus, comme ils l'ont indiqué dans l'Accord Groupe sur la GPEC du 11 décembre 2008. En effet, chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur

- ses compétences,
- ses besoins de formation
- sa situation
- son évolution professionnelle
- ses conditions d'emploi (mobilité géographique, temps de travail, adaptation au poste...).

En effet, les partenaires sociaux rappellent que cet entretien a pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités et besoins du périmètre du Groupe.

Ainsi en 2010, 4707 entretiens de deuxième partie de carrière ont été réalisés lors des 12601 entretiens saisis décomposés comme suit:

- 3550 d'entre eux concernaient des employés soit 75,40 %
- 626 ont concerné des agents de maîtrise, soit 13,30 %
- 531 ont concerné des cadres, soit 11,30 %.

II. MESURES SPECIFIQUES AUX MEMBRES DE L'ENCADREMENT : AGENTS DE MAITRISE, CADRES

La mobilité des membres de l'encadrement

Afin de faciliter la mobilité des femmes et des hommes membres de l'encadrement, il est rappelé que la situation de famille de l'intéressé(e) doit être prise en compte lors de toute mutation entraînant une mobilité géographique.

Les dispositions prévues dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité en vigueur au sein du Groupe seront proposées à l'intéressé(e) afin de prendre en compte les problèmes liés à la mutation à l'initiative de la Direction.

Elle pourra comprendre :

- La prise en charge du déménagement selon les règles en vigueur dans la branche ou filiale
- L'accueil et la recherche de logements sur le site d'arrivée
- L'assistance administrative
- L'aide à la recherche d'emploi du conjoint
- La communication de moyens techniques pour faciliter la recherche de places en crèche et d'écoles (listes, coordonnées,...).

De plus, il sera tenu compte, lors de la mutation, de la situation du conjoint lorsque le couple travaille dans le Groupe Casino.

Cette politique sera accompagnée des différentes mesures prévues par l'« Action logement » qui seront mises en œuvre au cas par cas en fonction des nécessités après entretien individuel avec l'intéressé(e).

III. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

L'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle étant un moment privilégié pour aborder les sujets de promotion et de mobilité interne, la Direction s'engage à ce que les taux de réalisation desdits entretiens s'améliorent de 5 % chaque année (année de référence : 2011), tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement.

En ce qui concerne l'entretien de deuxième partie de carrière, la Direction s'engage à sensibiliser annuellement les managers sur son importance afin que son taux de réalisation progresse chaque année tant pour les employés que pour les membres de l'encadrement. Il est important de rappeler que l'entretien de deuxième partie de carrière ne peut être imposé au collaborateur.

Afin que la promotion interne femmes/hommes devienne une priorité pour chaque société du Groupe, chacune de ces sociétés se fixera un objectif de progression en tenant compte des spécificités de son activité (annuel ou dans un délai fixe) : en ce sens, ce taux sera communiqué au Comité d'entreprise ou Comité Central d'entreprise ainsi que le cas échéant, à leurs commissions « Egalité Professionnelles » qui seront en charge de l'étudier.

IV. LES INDICATEURS DE SUIVI

1. Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelle : femmes / hommes par catégorie professionnelle et par société au 31 décembre
- Le taux de promotion interne hommes/femmes fixé chaque année par les sociétés du Groupe
- Dans le cadre de la promotion interne, les changements de catégorie professionnelle (hommes/femmes) en nombre et en pourcentage
- Le nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière Homme/Femme par catégorie professionnelle et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de candidatures féminines retenues via La Bourse de l'Emploi au 31 décembre par catégorie professionnelle et par société

PARTIE VI : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE : LA PARENTALITE

Selon les résultats de l'enquête menée par TerraFemina Entreprise, 42,6 % des femmes agent de maîtrise ayant participé parviennent mieux à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle que les femmes cadres (30.9%).

Néanmoins, tant les femmes « agent de maîtrise » que les femmes « cadre » ont manifesté leur intérêt pour toutes les mesures d'une politique sur la parentalité telles que :

- « les services qui font gagner du temps » pour 18.4% d'entre elles
- « une meilleure prise en compte des contraintes parentales » pour 18% d'entre elles
- « des systèmes de garde d'enfants » pour 15.8% d'entre elles.

Fort de ces résultats et des attentes manifestées par les salariées du Groupe, la Direction a décidé de décliner les engagements pris dans le cadre de la signature de la Charte sur la Parentalité signée en 2008.

I. MESURES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISE, CADRES

1. La maternité et la parentalité au sein du Groupe

Il est important de se référer à la Charte sur la Parentalité qui a pour objectif de permettre aux signataires de :

- « *Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise*
- *Créer un environnement favorable aux salariés –parents, en particulier pour la femme enceinte*
- *Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents »*

1.1 Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

Il a été décidé de réaliser en 2012, un guide sur la parentalité à destination des collaborateurs et des managers qui serait consultable sur l'intranet casweb sur lequel un focus sur la parentalité comportant des informations et services pratiques (démarches administratives, présentation des différents services existant en matière de garde d'enfant....) serait créé.

Il intégrerait notamment, sur les thématiques de congé maternité, paternité, rémunération :

- Le rappel de la loi
- Les dispositions communes aux différentes sociétés du Groupe.

L'objectif de ce guide est de permettre à tout manager de gérer la maternité et la parentalité sans discriminer les membres de son équipe, en reprenant notamment les dispositions du présent accord.

Afin de permettre aux salariées du Groupe de se situer en matière de rémunération par rapport aux hommes tant au sein du Groupe, qu'au niveau national, des chiffres clés seront repris dans le guide sur la parentalité.

1.2 Créer un environnement favorable aux salariés –parents, en particulier pour la femme enceinte

Les salariées enceintes

Forts de l'expérience du test mené en 2010 réservant aux clientes enceintes, les places de stationnement les plus proches pour accéder sur plusieurs sites pilotes, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité permettre aux salariées enceintes de pouvoir en bénéficier pour accéder à leurs lieux de travail (établissements commerciaux et Sièges sociaux) dès lors que ces places sont mises en place pour les clientes. Pour cela, toute salariée enceinte de 4 mois et plus pourra demander auprès de son supérieur hiérarchique à pouvoir utiliser ces places et ce jusqu'au début de son congé maternité. Les managers seront sensibilisés en ce sens.

Les salariés parents

Le Groupe continuera :

- d'encourager et de participer à des projets de crèches interentreprises.

A titre d'exemple, le Groupe a décidé de réaliser un partenariat avec la Ville de Saint Etienne pour obtenir 25 places au sein de la crèche créée lors de l'emménagement du siège social situé au 1 Esplanade de France à Saint Etienne.

Des crèches interentreprises ont également été créées, en 2009, à St-Jean-Bonnefonds, en 2010, à St-Etienne Molina et, début 2011, à Marseille Plan de Campagne.

- à adapter les horaires pour donner à l'un des parents qui le souhaite le temps d'accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire. Une note sera diffusée en ce sens avant chaque rentrée scolaire afin que chaque chef d'établissement examine les demandes qui pourraient lui être transmises.
- A adresser les journaux internes (Regard) aux salarié(e)s en congé maternité ou congé d'adoption, congé parental à leur domicile afin de maintenir le lien avec l'Entreprise.

1.3 Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

Selon les résultats de l'enquête menée par TerraFemina auprès des femmes membres de l'encadrement, (une majorité d'entre elles perçoit la maternité comme étant un frein réel à l'évolution de la carrière). Il en est ainsi pour 56% des femmes « agent de maîtrise » interrogées et 69% pour les cadres.

Face à cette perception, il est essentiel que la maternité soit intégrée dans le parcours professionnel de la salariée au sein du Groupe par une meilleure prise en compte du départ et du retour d'un congé maternité. Il en va de même pour un congé d'adoption ou un congé parental.

Mesures spécifiques avant et après le congé maternité/ congé d'adoption/ congé parental d'éducation

L'entretien : il sera proposé pour tout(e) salarié(e) de pouvoir échanger avec son supérieur hiérarchique lors d'un entretien dans le mois qui précède son départ en congé maternité ou d'adoption mais également dans le mois qui suit son retour. Cette possibilité sera également ouverte à tout(e) salarié(e) prenant un congé parental d'éducation.

L'objectif de cet entretien portera notamment sur les modalités de prise de congé, les conditions de retour, les formations à mettre en place pour faciliter le retour.

La possibilité de demander cet entretien sera rappelée aux salarié(e)s en congé parental dans le courrier de réponse à leur demande de congé.

Les formations d'adaptation: si lors d'une absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois, des évolutions technologiques étaient survenues sur son métier ou sa fonction, le(a) salarié(e) bénéficiera de formations d'adaptation pour lui permettre d'envisager son retour dans les meilleures conditions.

De plus, pour tout congé parental d'éducation supérieur à un an, il sera proposé au salarié ou à la salariée d'utiliser ses heures DIF pour suivre une formation de remise à niveau.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent que la période de suspension du contrat de travail pour congé parental générera l'acquisition de DIF pour une année, soit 20 h pour un salarié à temps complet.

2. L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Il est à rappeler que lors du Plan d'action Groupe sur les risques psychosociaux de juillet 2010 et repris dans l'Accord Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail de décembre 2010, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelles a été abordé par le comité de pilotage paritaire. Il a ainsi été décidé de procéder à la sensibilisation des collaborateurs et des managers aux deux thématiques suivantes :

- Le bon usage des courriers électroniques
- Le bon déroulement des réunions réussies

Le Groupe réaffirme l'importance de ces règles» contenues dans le guide « Bien dans son job » qui a été diffusé courant du premier semestre 2011 aux managers du Groupe. A titre d'exemple, il est rappelé notamment, pour permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale :

- de « privilégier les horaires et les périodes de travail » pour l'envoi des courriels
- de favoriser « les conférences téléphoniques ou les visio-conférences » pour les réunions

Afin que cette thématique soit régulièrement abordée entre le ou la salarié (e) et son supérieur hiérarchique, la Direction sensibilisera les managers afin que l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle soit l'opportunité annuelle pour échanger sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent aux managers d'être à l'écoute des situations personnelles difficiles (exemples : familles monoparentales, enfants malades, aidants de conjoints ou enfants malades ou handicapés...).

II. L'OBJECTIF DE PROGRESSION

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

La Direction s'engage à ce que :

- 100% des entretiens demandés avant ou après le congé maternité/ congé d'adoption/ congé parental d'éducation soient réalisés sauf reports demandés par le ou la salarié(e.)
- 100% des formations d'adaptation si évolutions technologiques survenues sur le métier ou la fonction soient réalisées pour toute absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois sauf reports demandés par le ou la salarié (e.)

III. LES INDICATEURS

Pour toutes les catégories professionnelles : employés, agents de maîtrise, cadres

Les parties conviennent que la Direction portera à la connaissance de la Commission de suivi lors de sa réunion annuelle:

- Le nombre d'entretiens /congé de maternité/adoption ou parental par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de formations effectuées suite à des évolutions technologiques en cas d'absence de plus de 4 mois pour congé maternité ou parental par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de formations DIF effectuées au retour de congé parental d'éducation de plus d'un an pour des remises à niveau par catégorie et par filiale au 31 décembre
- Le nombre de crèches ou projets de crèches avec intervention du Groupe au 31 décembre

1. Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin que la politique menée en matière d'égalité professionnelle soit une réussite au sein du Groupe, il est indispensable que l'ensemble des managers et des correspondants Promotion de la Diversité soit formé sur:

- la diversité de manière générale
- les discriminations en raison du sexe en matière de recrutement, rémunération, évolution professionnelle....
- Les dispositions du présent Accord et des actions prises au sein du Groupe pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Aussi une fois formés, la Direction demandera aux 56 correspondants Promotion de la Diversité (à la date de signature du présent accord), dans le cadre de leur mission, de travailler sur l'item suivant : « la non-discrimination en raison du sexe ».

Enfin, il a été décidé de sensibiliser l'ensemble des salariés du Groupe sur les violences conjugales ou celles infligées aux enfants par l'affichage de numéros spécifiques sur les panneaux d'affichage Santé et Sécurité au Travail présents dans chaque établissement (information présente dans la fiche « Contacts externes » à savoir « violences conjugales : 3919 » et de « SOS Enfance en danger de maltraitance : 119)

2. Communication sur le présent accord

Afin que l'ensemble des salariés puisse prendre connaissance de l'ensemble des mesures du présent accord, la Direction mettra en œuvre une importante communication en ce sens tant en interne qu'en externe par :

- La création d'un kit de communication à l'attention des managers (1^{er} semestre 2012)
- La création d'une rubrique dédiée «Egalité Femmes/Hommes» qui sera consultable sur casweb dans « Promotion Diversité » (1^{er} semestre 2012)
- La parution d'articles dans Regard (1^{er} trimestre 2012) et les journaux internes Branches et sociétés (1^{er} semestre 2012)
- Une présentation qui sera faite aux instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Comité Central d'entreprise et les comités d'établissements/ CSE et les commissions Egalité Professionnelle (1^{er} semestre 2012)

PARTIE VIII : SUIVI DE L'ACCORD

1. Commission de suivi

Une Commission de Suivi de l'accord est créée à cet effet.

Cette commission de Suivi est constituée de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elle sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou son représentant.

Elle se réunira annuellement, au cours du premier semestre de l'année N pour le bilan de l'année N-1. Pour le bilan de l'année 2012, la réunion aura lieu courant du 1^{er} semestre de l'année 2013.

Cette Commission sera un observatoire :

- d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu dans le présent accord
- de veille et d'information sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'indicateurs et d'axe de travail

Il est précisé que le niveau d'analyse des différents indicateurs prévus dans le présent accord pourront être adaptés aux spécificités de la filiale, sous réserve de faisabilité technique.

2. 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/CSE et leurs commissions Egalité professionnelle) des filiales définies dans le périmètre du présent accord, lors de la présentation du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les sociétés de plus de 300 salariés ou du rapport sur la situation économique dans celles de moins de 300 salariés.

PARTIE IX : CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T.
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- Greenyellow
- IGC Promotion
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco.

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspondra au périmètre défini ci-dessus.

PARTIE X : CLAUSES GENERALES

1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2012.

2. Dénonciation et révision de l'accord

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

3. Dépôt légal

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable au 1^{er} janvier 2012. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives

Fait à St-Etienne, le 21 novembre 2011

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC : Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME : Serge DURAND

Fédération des Services CFDT :
André MORENO

Syndicat CFTC : Michèle BONNOT

Syndicat CGT : Thierry MENARD

UNSA Casino : Martine LAGUERRE

Annexe 14 : **Accord groupe sur la santé et la sécurité au travail du 8 Décembre 2010**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

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

- pour le syndicat AUTONOME, M Serge DURAND
- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- pour le syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

PREAMBULE

La protection de la santé et de la sécurité au travail revêt une importance majeure dans l'organisation de toute entreprise quelle que soit sa taille.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale menée par le Groupe depuis de nombreuses années. Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser l'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux soulignent que l'ensemble des salariés sont des acteurs majeurs dans ce domaine. L'action conjointe et la volonté commune permettent d'améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties réaffirment que la protection de la santé doit être intégrée à part entière dans les processus de décision et dans le fonctionnement au quotidien. Cette volonté s'inscrit dans les valeurs clefs du groupe : conquête, loyauté, exigence et solidarité.

C'est d'ailleurs dans cet objectif que, dès 2007, la Direction a décidé de créer un pôle dédié exclusivement à la Santé Sécurité au Travail (SST).

Les partenaires sociaux constatent que des expériences pertinentes et ambitieuses ont été mises en place au sein du Groupe. D'autres ont été mises en place ou sont en cours de test. La signature du présent accord permettra de les faire partager à l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord.

A titre d'exemples :

- ↳ la filiale logistique a mis en place des relais SST sur chacun de ses sites. Ils ont pour mission de mettre en œuvre la politique SST au sein de chaque établissement.
- ↳ une action est en cours pour la signature d'une charte de partenariat avec les entreprises de travail temporaire, la CARSAT Rhône-Alpes et la CARSAT Sud-Est afin d'harmoniser les bonnes pratiques et d'impliquer les travailleurs temporaires dans les projets d'entreprise.

Dans le prolongement des différentes expériences réalisées au sein du Groupe, les partenaires sociaux conviennent que le présent accord a pour objectifs :

- de structurer et d'harmoniser la politique SST dans l'ensemble des filiales du périmètre,
- d'intégrer la SST dans l'ensemble des processus de décision,
- de définir des orientations durables,
- d'anticiper les éventuelles conséquences des nouvelles organisations ou technologies sur les conditions de travail.

I – PERIMETRE

CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Services
- IGC Promotion
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

II – UNE ORGANISATION INTEGRANT LA SANTE SECURITE AU TRAVAIL

La prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le cadre d'une politique concertée, est assurée par différents intervenants internes et externes.

Outre la volonté stratégique du Groupe, l'organisation interne intègre la SST.

1°) Les intervenants internes

- **La Direction considère que la santé et la sécurité au travail sont des parties essentielles de ses responsabilités. Elle définit la stratégie en termes de SST et diffuse son état d'esprit à l'ensemble du personnel par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés.**
- **Le pôle SST Groupe, rattaché à la DRH Groupe, propose les axes de la stratégie. Elle met en place tous les moyens nécessaires pour leur mise en œuvre. Elle anime le réseau des Correspondants SST (une personne par branche et société). Elle dispose des moyens nécessaires pour l'analyse et/ou pour l'expérimentation de méthodes ou matériels.**
- **La Direction des établissements prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés : actions de prévention, de formation et d'information. Elle met en œuvre les stratégies déterminées.**
- **Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe et des filiales veillent à la bonne application des mesures nécessaires à assurer et protéger la santé et la sécurité des salariés. Elles sont force de propositions.**
- **Les CHSCT ou DP : ces instances ont pour mission, notamment, de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière. Elles procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et peuvent effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle. Elles sont donc pleinement associées à la démarche de prévention menée dans les entreprises en étant force de propositions.**
- **Les salariés sont garants de leur propre sécurité sur leur poste de travail en se conformant et en respectant les instructions en termes de SST (connaissance du lieu de travail, protections individuelles et collectives...).**

2°) Les intervenants externes

- **La médecine du travail** : dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est indépendant et est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel. Il fait des propositions notamment d'amélioration en termes de conditions de vie et de travail dans l'entreprise, d'adaptation des postes en rapport avec l'activité professionnelle, de la protection des salariés contre l'ensemble des risques professionnels.
- CARSAT : les ex CRAM relayent au niveau régional les informations. Les agents, outre leur mission de contrôle, appuient et conseillent les entreprises sur les moyens techniques à mettre en œuvre.
- CNAMTS : la branche des accidents de travail et des maladies professionnelles gère les risques professionnels, met en œuvre la politique de prévention et mène des actions d'information.
- Les autres experts SST : pour des cas spécifiques, après validation de la Direction, certains experts SST peuvent être sollicités, tels que des ergonomes, des organismes et cabinets spécialisés, des chercheurs... qui peuvent accompagner l'entreprise dans leur domaine respectif de compétences.

III – LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1°) Dans la conception, la rénovation, l'extension des locaux de travail

L'intégration de la prévention des risques professionnels est toujours plus efficace lorsqu'elle est intégrée dès la phase de conception des bâtiments et des équipements.

Intervenir à la source des changements organisationnels ou techniques de l'entreprise permet de définir les risques inhérents et par là même les mesures de prévention appropriées afin de garantir la meilleure protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La phase de conception, rénovation et d'extension des locaux de travail sont des étapes tout à fait stratégiques pour l'entreprise car les choix effectués conditionnent fortement et durablement l'adéquation de ces locaux à l'activité.

Des engagements ont donc été pris avec la CNAMTS pour mettre en œuvre cette démarche :

- ↪ par la branche Supermarchés en juin 2006,
- ↪ par la branche Hypermarchés en septembre 2007,
- ↪ par la filiale logistique Easydis en octobre 2009.

Les premiers bilans des chartes déjà mises en place en Supermarchés, Hypermarchés, logistique Easydis ayant montré leur efficacité, les actions définies dans ces chartes seront renouvelées et étendues aux autres filiales du périmètre en tenant compte des spécificités de l'activité de chacune d'entre elles. Ces chartes sont mises en ligne sur l'intranet et reprises dans leurs objectifs sur l'internet Groupe.

2°) Dans l'évaluation des risques

a) Le DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) fait partie des principes généraux de sécurité et constitue la base de la prévention.

L'intérêt du document unique est de permettre de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations effectuées. L'objectif principal est de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le Groupe Casino s'est doté des documents uniques obligatoires et nécessaires afin de contribuer à l'identification et à l'évaluation des risques dans l'entreprise. Le document unique permet de lister et hiérarchiser les risques pouvant porter atteinte à la sécurité de tout salarié et de préconiser des actions visant à les réduire, voire les supprimer. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières au moins une fois par an et /ou à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée.

Une réflexion sera initiée afin de rendre ce document plus lisible et mieux adapté au fonctionnement des établissements.

b) La démarche Cap Prévention

Au-delà du document unique, le Groupe Casino a initié la mise en place de Cap Prévention. Cap Prévention est un programme d'écoute sur l'organisation et les conditions de travail, établissement par établissement, de l'ensemble des salariés via les managers de proximité. Les Instances Représentatives du Personnel sont associées à cette démarche. Ce programme d'écoute est une source de mobilisation et d'action sur la prévention des risques professionnels.

La démarche d'écoute annuelle fait de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique santé et sécurité au travail. Cette évaluation part de la réalité des situations de travail, de leur perception par les opérateurs et s'appuie sur les connaissances disponibles.

Avec l'appui des CRAM Sud Est, Languedoc et Rhône-Alpes, devenues CARSAT, cette démarche a été testée sur quelques sites pilotes puis a été déployée. Les étapes sont les suivantes :

- phase de mobilisation,
- déroulement de l'écoute,
- plan d'actions immédiat,
- évaluation des risques révélés,
- programme annuel de prévention,
- suivi et affichage,
- mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cette démarche relève d'une méthodologie unique, structurée au sein de chacune des branches. Elle est pragmatique et adaptée à la taille très diverse des établissements des différentes activités.

Elle est impulsée annuellement dans chaque établissement, selon un calendrier défini.

Elle est suivie et évaluée, dans sa mise en œuvre effective, de l'échelon local jusqu'au niveau national, afin de s'intégrer pleinement dans les systèmes de management déjà existants.

Selon cette méthodologie, l'ensemble des salariés nouvellement embauchés ou en poste est formé à la SST.

La démarche a été déployée :

- o De 2005 à 2007 sur la branche Supermarchés
- o De 2008 à 2010 sur Easydis.

Une charte de partenariat avec la CNAMTS a été signée par la branche Supermarchés en 2007 et par la filiale Easydis en 2009, traduisant ainsi l'engagement pérenne des branches. Ces chartes sont mises en ligne sur l'intranet et reprises dans leurs objectifs sur l'internet Groupe.

La même démarche a été initiée dans la branche Hypermarchés en 2009 et le déploiement se poursuit jusqu'en avril 2012.

Les résultats obtenus sur les sites où a été mis en place Cap Prévention sont satisfaisants en termes d'amélioration des conditions de travail et de taux d'accidents du travail.

C'est la raison pour laquelle la Direction s'engage par le présent accord :

- o A initier la démarche à partir de 2011 dans la Société C Chez Vous,
- o A adapter la démarche avec l'aide de la CARSAT pour l'activité de la restauration :
 - ↳ des établissements pilotes seront choisis sur des critères de risques et de zones géographiques pour personnaliser la méthodologie sur les risques propres à cette activité,
 - ↳ cette démarche sera déployée sur une région,
 - ↳ il sera enfin procédé au déploiement sur l'ensemble des établissements de la filiale selon un calendrier prévisionnel.
- o A adapter la démarche pour la société SERCA et les sièges sociaux des différentes sociétés.

La démarche Cap Prévention sera complétée afin d'intégrer l'action en lien avec les risques psychosociaux lors du 1^{er} semestre 2011.

3°) Dans le management : prise en compte de la SST

Du document unique à la méthodologie Cap Prévention, l'objectif de la Direction est d'intégrer la SST dans l'ensemble du process de décision dès la conception en impliquant la totalité de la chaîne hiérarchique.

Ainsi, par cette volonté et cet axe fort, les objectifs sont :

- ↗ D'améliorer les conditions de santé et sécurité au travail,*
- ↗ D'amorcer un changement culturel par l'implication des managers.*

Afin d'accompagner les managers dans le pilotage de la politique Prévention, le Groupe Casino s'est doté d'outils permettant d'obtenir des indicateurs. A cette fin, un outil dénommé SPECTRA a été mis en place permettant de :

- ↗ Déclarer de façon simplifiée et efficace les accidents du travail,*
- ↗ Assurer le suivi efficace à l'aide d'indicateurs,*
- ↗ Déterminer les actions de prévention,*
- ↗ Mesurer l'efficacité des actions de prévention mises en place,*
- ↗ Réaliser des tableaux de suivi à destination des managers, des DRH et de la Commission de Suivi.*

Ces indicateurs sont indispensables pour aider à :

- ↗ Assurer le pilotage des projets Santé sécurité au travail,*
- ↗ Détecter les points de vigilance,*
- ↗ Définir des axes d'amélioration.*

Cet outil a été progressivement mis en place. Une personnalisation de cet outil est actuellement en cours pour Casino Restauration ; le déploiement dans cette branche sera effectué sur 2011.

La Direction souhaite favoriser le recours à la formation, afin d'intégrer la gestion et le pilotage de la SST sur les différents niveaux de la hiérarchie. L'objectif est de permettre la sensibilisation des différents collaborateurs dans le cadre des budgets de formation de chaque branche ou filiale :

- ↗ les Managers,*
- ↗ les Correspondants SST Branches et sociétés.*

Des modules de sensibilisation et de formation à la SST seront mis à la disposition, par exemple en e-learning, auprès de l'ensemble des branches et des filiales.

Ces modules peuvent être un complément à la formation reçue pour Cap Prévention et intègrent des thématiques plus pointues :

- ↗ obligations légales en matière de SST,*
- ↗ addictions,*
- ↗ risques psychosociaux...*

La Direction veillera à ce que l'aspect SST soit intégré dès la formation au poste par le biais des managers, d'une part, et, d'autre part, des outils tels qu'un fascicule, intranet... En complément, la Direction, en lien avec les Correspondants SST, concevra et proposera des programmes de formation et/ou des outils spécifiques tels que des modules de sensibilisation, d'information...

Le panel de l'offre de formation en matière de SST contribuera à une meilleure intégration de la poly compétence en toute sécurité : consignes, gestes et postures, formation à l'utilisation de matériel électrique...

4°) Dans la réalisation du travail

a) La manutention manuelle

La Direction constate que la manutention manuelle est un risque identifié dans notre secteur d'activité.

C'est la raison pour laquelle des aménagements ont été mis en œuvre tels que :

- le déploiement de douchettes sur les postes d'encaissement dans la branche Hypermarchés et Supermarchés,
- le déploiement de transpalettes à haute levée.

A titre d'expériences, des tests ont été mis en place dans la filiale Easydis, tels que :

- ↪ Le programme Stimcore (avec le concours du cabinet Cap Secur Conseil) et la méthode REVEIL qui permettent un échauffement neuromusculaire avant la prise de poste.
- ↪ Le programme TMS 42 (méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques) testé dans deux entrepôts pilotes. Cette méthodologie, initiée par la CRAM Rhône-Alpes, devenue CARSAT, avec la médecine du travail permet une démarche de prévention des TMS des membres supérieurs. L'écoute et l'analyse de poste incluant le découpage des gestes et postures sur le plan bio mécanique permettent la mise en œuvre d'actions de prévention portant sur l'organisation du travail, le matériel, l'environnement et l'individu. Cette expérience a été initiée en 2009 et déployée en Rhône-Alpes en 2010-2011.

En parallèle de ces tests et au vu des résultats obtenus, la Direction proposera pour l'ensemble des autres filiales un plan de prévention des TMS adapté. Ce plan débutera en 2011 sur la branche Supermarchés et Hypermarchés en collaboration avec la CARSAT Rhône Alpes.

b) Le travail sur écran d'ordinateur

L'utilisation des ordinateurs est devenue incontournable dans notre environnement de travail qui à terme peut engendrer éventuellement de la fatigue visuelle ou de mauvaises postures.

Ceci peut s'expliquer par une méconnaissance de la bonne utilisation des postes de travail informatiques et des matériels.

Pour accompagner les salariés dans l'utilisation quotidienne de leur ordinateur, il a été décidé de diffuser un livret sur « les bons gestes à adopter pour le travail sur écran » dans lequel seraient notamment abordés les points suivants :

- l'installation de son poste de travail informatisé,
- les postures à adopter,
- les postures à éviter.

Ce livret devra être donné à tout salarié ayant un poste informatique ainsi qu'à tout nouvel embauché. Il sera mis à disposition sur le panneau d'affichage « Santé Sécurité au Travail ».

Il sera également présenté à titre informatif aux membres du CHSCT lors d'une réunion trimestrielle.

c) Les risques psychosociaux

Depuis 2009, désireuse de poursuivre son engagement de prévention de la santé non seulement physique, mais également psychique de ses collaborateurs, la Direction a décidé de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail.

Dans ce cadre, un accord de méthode a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales le 22 janvier 2010.

La Direction a sollicité VTE, organisme qui travaille avec le Groupe depuis de nombreuses années, afin de bénéficier d'une expertise et d'un appui méthodologique d'experts extérieurs. Il a été demandé à ce prestataire spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et membre du réseau des consultants de l'ANACT, d'accompagner l'ensemble de la démarche de mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux.

Ce plan d'actions a pour objectifs :

- ↵ d'apporter des réponses aux besoins et attentes des collaborateurs et du Groupe en matière de prévention des risques psychosociaux ;
- ↵ de s'inscrire dans une démarche plus générale portant sur la négociation d'un accord Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail.

Un Comité de Pilotage paritaire a été créé auquel participent, au côté de la Direction et des organisations syndicales, des experts externes :

- ↵ VTE
- ↵ Le Professeur Michel DEBOUT, psychiatre, auteur de nombreux ouvrages sur les risques psychosociaux et le harcèlement moral au travail
- ↵ La CRAM (devenue CARSAT)
- ↵ La Médecine du Travail.

Un diagnostic a été réalisé par VTE sur 17 sites pilotes (hypermarchés, supermarchés, cafétérias, entrepôts, CIT, EMC, Casino Services) où 1 028 personnes ont été interrogées :

- ↵ 231 en entretiens individuels
- ↵ 52 en entretiens collectifs
- ↵ 745 par questionnaires.

La restitution du diagnostic a été effectuée par VTE lors de la réunion du Comité de Pilotage du 25 mai 2010. Au vu des résultats du diagnostic, les 21 et 29 juin 2010, le Comité de Pilotage a travaillé sur des préconisations de plan d'actions composé de deux parties :

1. Plan d'actions Groupe pour les quatre thématiques transversales :

- ↵ Management / développement professionnel
- ↵ Communication / Information
- ↵ Equilibre vie privée/vie professionnelle
- ↵ Ecoute / Relais / Soutien.

Des relais d'écoute régionaux sont mis en place. Et pour compléter ce dispositif, un référent national « Risques Psychosociaux » pourra être sollicité.

L'accompagnement psychologique existant en cas d'agressions externes sera poursuivi.

Par ailleurs, il sera fait appel à un soutien spécifique externe pour gérer les situations exceptionnelles. Le référent national sera l'interlocuteur pour initier cette démarche.

2. Plan d'actions Branche ou filiale pour les thématiques spécifiques :

- ↵ Polycompétence / polyactivité dans la Branche Hypermarchés
- ↵ Polycompétence / polyactivité dans la Branche Supermarchés
- ↵ Qualité du travail / polyactivité dans la Branche Restauration
- ↵ Isolement et place des collectifs au sein de la filiale Easydis et C Chez Vous

- ↳ Accompagnement du changement au sein de la filiale EMCD
- ↳ Accompagnement du changement au sein des filiales Casino Services, Serca, Comacas, Acos, les filiales Immobilières, les services amont DCF et Easydis.
- ↳ Organisation / planification des projets au sein de la filiale CIT

En complément, dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux, le nombre important de mails et leur horaire d'envoi, ainsi que la tenue de réunions à des horaires inadaptés pouvaient être source de risques psychosociaux pour les collaborateurs.

Aussi, dans le thème « équilibre vie privée/vie professionnelle », le groupe de travail a souhaité qu'un document rappelant la bonne utilisation des mails et des bonnes pratiques pour l'animation des réunions soit mis en place. Une meilleure utilisation de ces outils de communication apporterait un gain de temps (moins de mails à lire, mails plus faciles à traiter, mails urgents ou importants plus faciles à distinguer...) et réduirait ainsi le risque.

Dans le cadre de cet item en tenant compte des différentes conventions collectives ou accords des branches, l'organisation du travail intégrera la planification des horaires pour tendre vers le meilleur équilibre possible entre « vie professionnelle et vie personnelle ».

Il sera joint au présent accord le Plan de Prévention des Risques Psychosociaux Groupe (annexe 2).

d) Le risque routier

La branche proximité de la Société DCF réalise pour tout nouvel embauché une formation en matière de prévention des risques routiers à destination de ses managers commerciaux.

La société C Chez Vous mène une réflexion sur les accidents de la route afin de pouvoir établir un plan d'actions en matière de prévention routière.

Afin de limiter le nombre d'accidents de trajet et de mission, un module de formation par exemple en e-learning sera proposé et mis à disposition pour l'ensemble des branches et filiales dès 2012.

Cette formation sera dédiée prioritairement aux salariés ayant un véhicule de service ou de fonction ou amenés à se déplacer dans le cadre de leur activité selon la société concernée.

e) L'ergonomie des postes de travail : de la conception au maintien dans l'emploi

Les conditions de travail peuvent être améliorées :

- soit en amont par des actions partagées pour lesquelles il peut être fait appel à des cabinets d'ergonomes pour des situations spécifiques notamment pour étudier les nouveaux concepts de poste de travail. A titre d'exemple, cela fut le cas pour adapter le poste d'encaissement dans certains établissements.

Dans ce cadre, l'objectif est de pouvoir favoriser l'intervention et l'action d'un ergonome dès la création ou la modification de postes de travail.

- soit en aval par des actions individuelles notamment pour permettre le maintien dans l'emploi.

Dans cette hypothèse, il est important de rappeler le rôle essentiel du médecin du travail pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le rôle du Responsable ou du Directeur Ressources Humaines qui est l'interlocuteur privilégié du Directeur d'établissement ou de Service.

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, la hiérarchie évaluera la pertinence d'informer le salarié, absent pour accident de travail ou maladie depuis plus de trois mois, de la possibilité de demander une visite médicale de pré reprise auprès du médecin du travail.

Cette dernière a pour intérêt de mettre en œuvre toutes les solutions pratiques pour un maintien dans l'emploi, à savoir :

- d'aider à la recherche des moyens pour mettre en œuvre les indications médicales suite à des restrictions d'aptitude,

- d'accompagner le salarié dans la construction d'un autre projet professionnel à l'interne.

IV – LA SANTE : UN CAPITAL

Sur les risques développés ci-dessous, au moins un événement annuel sera mis en place à destination des salariés afin de les sensibiliser.

1) Les risques cardiovasculaires

La Direction s'engage à réaliser des actions dédiées à la santé, type « journée prévention des risques cardiovasculaires » ou type « journées de la forme » : tests de cholestérol, diabète, d'effort...

Ces actions seront menées en collaboration avec la Médecine du Travail et auront pour objectif de sensibiliser les salariés de plusieurs sites à l'importance de la prévention et des différents risques concomitants en matière de santé.

2) Les addictions

Consciente des conséquences de l'utilisation des substances psycho actives (et de l'addiction qui peut en découler) sur la santé de ses collaborateurs et donc sur l'absentéisme et les accidents du travail, la Direction souhaite que les salariés soient sensibilisés à cette problématique et que les managers soient informés du rôle managérial qu'ils ont à tenir.

Selon une définition admise par la médecine du travail, l'addiction concerne tout ce qui peut entraîner une dépendance, c'est l'envie irrésistible d'utiliser le produit, avec obligation de répétition. C'est une habitude pathologique.

Selon l'INRS, l'addiction se caractérise par la dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives.

Il existe des conduites addictives :

- avec prise de produit : alcool, tabac, drogues ou substances psychoactives (à savoir des produits licites ou illicites qui agissent sur le système nerveux et modifient ainsi la façon dont leur consommateur agit, pense, se perçoit, perçoit les autres et l'environnement),
- sans prise de produit : la dépendance aux moyens de communication (internet, e-mail...), le jeu pathologique...

Les entreprises doivent avoir une action majeure en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, pour ce motif, elles sont donc concernées par les addictions en raison de leur ampleur et conséquences en matière d'accident de travail.

En effet, la présence de salariés sous l'emprise d'une des addictions citées ci-dessus peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés à la fois pour eux-mêmes et/ou pour leur entourage. L'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue peuvent ainsi être à l'origine d'accidents du travail.

Aussi, la Direction a décidé d'assurer la prise en charge des addictions au sein du Groupe par de la prévention, de l'information et de la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de la formation des managers.

La prévention des risques liés aux addictions sera assurée par :

- ☞ l'affichage sur le panneau « Santé et Sécurité au travail » des numéros verts dédiés à la prévention des addictions, ainsi que des sites d'information sur internet (cf annexe 3),
- ☞ la réalisation d'actions, de conférences ou d'atelier sur cette thématique....

Dans chaque établissement du Groupe, les collaborateurs pourront prendre connaissance de livrets « prévention des addictions » qui seront en accès libre et consultables sur le panneau d'affichage « Santé et Sécurité au travail ».

Un module de formation sur les « addictions » sera disponible sur le catalogue de formation de CAMPUS et pourra être demandé par tout collaborateur. Il sera fait droit par salarié demandeur, à ce module de formation ou équivalent.

Le module de formation « santé et sécurité au travail » à destination des managers comportera un volet sur « les addictions et le travail » afin de leur préciser :

- la nature des addictions et leurs effets,
- le rôle et les degrés de responsabilités de chacun (le manager, la médecine du travail, le CHSCT...) lors de la prise de connaissance d'un salarié atteint d'addiction,
- le langage et l'approche à adopter.

L'objectif de cette formation est de permettre à tous de réagir face à des situations individuelles susceptibles de mettre en danger un salarié ou son entourage suite à une addiction.

V – COMMUNICATION SUR LES ACTIONS MENEES

a) Communication interne

La Direction utilisera l'ensemble des moyens existants (magazine, intranet, newsletter, livret d'accueil...) pour communiquer sur la SST.

Ces parutions permettront de mettre en avant les actions de Santé et Sécurité au Travail mises en place au sein des établissements du Groupe ainsi que leur impact sur les collaborateurs.

L'objectif est de développer des outils de sensibilisation, d'accueil, d'information à destination des salariés et managers. Ces outils seront notamment mis à disposition sur l'intranet dans une partie dédiée santé et sécurité au travail.

b) Le panneau d'affichage Santé Sécurité au Travail

Afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du périmètre du Groupe, il a été décidé qu'un panneau d'affichage exclusivement dédié à la Santé et Sécurité au Travail sera présent dans chaque établissement au cours du premier semestre 2011.

Ce panneau d'affichage permettra :

- de centraliser l'ensemble des documents de sensibilisation prévus dans le présent accord tels que les problèmes d'addiction....
- d'afficher les articles parus dans le journal interne du Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail....
- d'afficher tous les numéros « vert » de prévention tels que les addictions,....
-

VI – SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de Suivi de l'accord est créée à cet effet.

Cette Commission de Suivi est constituée de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction. Le Médecin du Travail du Siège y sera invité.

Elle sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou son représentant qui sera assisté des Directeurs Ressources Humaines des branches/ Filiales ou de leurs correspondants « Santé Sécurité au Travail ».

Elle se réunira annuellement. La première réunion aura lieu au cours du 1^{er} semestre 2012.

Cette Commission sera un observatoire :

- d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu dans le cadre du bilan annuel donné par la Direction,
- de veille et d'information sur l'évaluation des risques,
- de suivi sur les indicateurs prévus dans le Plan des Risques Psychosociaux Groupe et branches/filiales,
- d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'indicateurs et d'axe de travail.

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 filiales définies dans le périmètre du présent accord.

VII – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2011.

VIII - DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

IX - DEPOT LEGAL

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives

Fait à Saint Etienne le 8 décembre 2010

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Alain MARQUET

Yves DESJACQUES

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE

Gérard MASSUS

AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT

CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE

ANNEXE 1 : Glossaire

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

DP : Délégué du Personnel

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

IRP : Instances Représentatives du Personnel

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

SST : Santé Sécurité au Travail

ANNEXE 2 : Plan de prévention RPS Groupe

MANAGEMENT / DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

I - RENFORCER L'ECOUTE « TERRAIN »

THEME 1 : FORMATION

Actions :

- Concevoir et mettre en place un module de formation sur la posture managériale intégrant les règles de vie au quotidien du collectif.
- Inclure ce module dans le parcours d'intégration de l'encadrement
- Former l'ensemble de l'encadrement en place

Modalités :

- Intégrer le module de formation mis en place dans le plan de formation
- Réactiver les règles de vie au quotidien et sensibiliser au respect du savoir être au contact du collectif, savoir féliciter ses équipes. Une sensibilisation sera effectuée lors des réunions RH et de l'encadrement, ainsi qu'à l'aide d'une campagne d'affichage ludique

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de personnes formées / an</i>	<i>De 2010 à 2012</i>

THEME 2 : EVALUATION ET VALEURS CLES DU GROUPE

Actions :

- Evaluer la performance des managers en intégrant les Attitudes et Comportements Managériaux (ACM).
- Communiquer largement, au sein du Groupe, sur les ACM.

Modalités :

- La formation des cadres niveaux HC et 9 a été faite en 2009 et l'évaluation a intégré les ACM en 2010.
- La formation des cadres niveaux 8 et 7 s'est terminée en juin 2010 et l'évaluation des ACM sera réalisée en 2011.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'évaluations réalisées / an</i>	<i>De 2010 à 2011</i>
<i>Articles dans le journal interne Casino sur les ACM</i>	

THEME 3 : COMMUNICATION

Action :

- Organiser et programmer des réunions participatives et régulières des équipes

Modalité :

- Préparation de ces réunions par le manager N accompagné, le cas échéant, par le N +1
- Organisation des réunions selon les modalités de la démarche « Cap Prévention
- Plan d'actions et debriefing

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
--------------------	------------------------------------

Nbre de réunions par an, par établissement, par secteur d'activité

2011

II - DEVELOPPER LA CONVIVIALITE AU TRAVAIL

THEME 1 : ANIMATION DES EQUIPES

Action :

- Créer des moments de convivialité avec l'ensemble des équipes

Modalités :

- Utiliser les opportunités du calendrier : galette des rois, fêtes de fin d'année, après la saison pour les magasins saisonniers, fête des voisins, événement sportif...

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'événements par an, par établissement, par service</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

III - AMELIORER LA LISIBILITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

THEME 1 : FORMATION

Actions :

- Poursuivre le déploiement de la formation « conduite de l'entretien annuel d'évaluation » à l'ensemble de l'encadrement en place
- Inclure ce module de formation dans le parcours d'intégration des jeunes managers
- Poursuivre les actions de communication sur la cartographie des emplois au sein du Groupe
- Communiquer sur la charte de mobilité interne

Modalités :

- Planifier les formations sur 3 années pour l'ensemble de l'encadrement en place

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de personnes formées par an</i> <i>Taux de réalisation des bilans annuels</i>	<i>De 2010 à 2012</i>

THEME 2 : GESTION DES PARCOURS

Actions :

- Informer des possibilités de passerelles entre filiales
- Recenser et centraliser les souhaits d'orientation des salariés
- Analyser prioritairement les souhaits des salariés en fonction des besoins

Modalités :

- Affichage systématique dans les établissements des postes disponibles dans l'établissement et des postes parus dans la Bourse de l'Emploi.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de postes pourvus à l'interne</i>	<i>Des 2012</i>

THEME 3 : GESTION DES CDD D'UNE DUREE CUMULEE DE PLUS D'UN AN

Action :

- Mettre en place un entretien formalisé au minimum 15 jours avant la fin du contrat

Modalités :

- Rencontre du salarié avec son supérieur hiérarchique

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'entretiens par rapport au nbre de CDD d'une durée cumulée de plus d'un an</i>	<i>2010</i>

IV - METTRE EN ŒUVRE DES PROCEDURES PAR RAPPORT A LA REALITE DU TERRAIN

THEME 1 : REEXAMEN ET SIMPLIFICATION DES PROCEDURES

Actions :

- Mettre en place un programme de réexamen et de simplification des procédures
- Organiser systématiquement un retour d'expériences du terrain

Modalités :

- Mettre en place des groupes de travail « test » sur l'application au quotidien des procédures listant les points délicats et les propositions d'amélioration.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de procédures réexaminées/an</i>	<i>De 2011 à 2012</i>
<i>Nbre de procédures simplifiées/an</i>	
<i>Nbre de réunions de groupes « test »/an</i>	

COMMUNICATION / INFORMATION

I - INFORMER ET COMMUNIQUER SUR LES PROJETS IMPACTANT LA VIE DE L'ENTREPRISE

THEME 1 : ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Actions :

- Prévoir une communication claire et pédagogique sur les évolutions de l'organisation de l'entreprise
- Déployer ce process pour chaque projet

Modalités :

- Mettre en place une méthode et un calendrier dont le respect sera sous la responsabilité du chef du projet
- Organiser des réunions de présentation et d'échanges
- Remettre systématiquement un document écrit

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de déploiements du process par an</i>	<i>De 2011 à 2012</i>

II - INFORMER ET COMMUNIQUER SUR LA VIE DE L'ENTREPRISE

THEME 1 : INFORMATION D'ORDRE GROUPE / FILIALE / BRANCHE / ETABLISSEMENT OU SERVICE

Actions :

- Communiquer sur les chiffres clé de l'activité
- Donner des informations pratiques
- Organiser des conventions filiales/branches/ réunions de secteurs ou de service pour compléter les informations

Modalités :

- Utiliser les Newsletter Branche/Filiale, avec spécificités régionales ou sites
- Donner des informations pratiques aux salariés en utilisant les outils de communication (support écrit, affichage, lettre, intranet, mail).
- Diffuser les organigrammes, trombinoscopes, actualisés
- Informer des mouvements de personnel
- Communiquer la liste des interlocuteurs directs au niveau de l'établissement et de la Direction Régionale ou de la Direction de Service (clients internes)
- Réactiver la mise à disposition du livret d'accueil

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de convention/réunions organisées par an</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

ECOUTE / RELAIS / SOUTIEN

I - ECOUTER / RELAYER / SOUTENIR

THEME 1 : MISE EN PLACE DE RELAIS

Actions :

- Communiquer sur les relais d'écoute existants au niveau local
- Concevoir et mettre en œuvre un dispositif d'écoute au niveau régional
- Mettre en place un référent national
- Concevoir et déployer un module de formation « Prévention des Risques Psychosociaux »
- Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans la démarche Cap Prévention

Modalités :

- Le relais naturel (relais établissement) : manager de proximité, directeur, médecin du travail, instances représentatives du personnel
- Etablissement d'une fiche « contact » anonyme pour chaque écoute
- Le relais régional (volontaire et non opérationnel) en contact avec le référent national
- Former les relais régionaux à l'écoute active, à la confidentialité
- Les relais régionaux analyseront la situation et orienteront, si besoin, vers des personnes ressources
- Des listes d'interlocuteurs internes et externes seront fournies aux relais régionaux
- Intégrer la formation des managers à l'écoute dans la formation sur les RPS
- Communiquer auprès des salariés en expliquant la démarche engagée et en donnant les coordonnées des différents relais
- Communiquer auprès des médecins du travail en expliquant la démarche engagée et en donnant les coordonnées des différents relais

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
Nbre de contacts au niveau régional / an Nbre de contacts au niveau national / an Nbre de personnes formées / an	De 2010 à 2012

THEME 2 : SOUTIEN SPECIFIQUE

Actions :

- Poursuivre l'accompagnement psychologique existant en cas d'agression externe, tant physique que verbale
- Mettre en place un soutien spécifique professionnel extérieur pour les situations exceptionnelles, sur préconisation du référent national

Modalités :

- Activer la cellule d'accompagnement psychologique

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
Nbre de personnes rencontrées / an Nbre d'entretiens réalisés / an % d'interventions réalisées par branche	2011

EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

I - AMELIORER L'UTILISATION DES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

THEME 1 : MAIL

Action :

- Concevoir et diffuser à l'ensemble des collaborateurs une charte de bonne utilisation des mails

Modalités :

- Prévoir une campagne de communication via l'intranet, des affichages, des messages clés sur les tapis de souris par exemple.

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
Evolution du nombre de mail sur 10 établissements ou services pilotes	2011

THEME 2 : INTRANET

Action :

- Mettre en place des portails intranet pour diffusion de chiffres et statistiques divers

Modalités :

- Donner accès à ces portails à des collaborateurs identifiés

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Taux de fréquentation des portails</i>	
<i>Nbre de documents en ligne sur les portails intranet</i>	2011

II - AMELIORER L'ORGANISATION DES REUNIONS

THEME 1 : ANIMATION

Action :

- Concevoir et diffuser à l'ensemble des collaborateurs une charte pour la bonne tenue des réunions.

Modalités :

- Privilégier les visio-conférences ou les réunions par messagerie instantanée (à des horaires adaptés) pour limiter les déplacements
- Limiter la plage horaire des réunions
- Prévoir un ordre du jour
- Etablir un compte rendu, un suivi.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Point semestriel par service RH</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

III – AMELIORER LA PLANIFICATION DES HORAIRES

THEME 1 : SENSIBILISATION

Actions :

- Mettre en place une campagne de sensibilisation des managers sur la programmation anticipée des horaires intégrant les changements prévisibles
- Encourager à une planification des horaires au-delà de trois semaines

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'horaires affichés en S-3</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

ANNEXE 3 : Numéros d'urgence affichés sur le panneau SST

Numéros verts et sites Internet d'information sur les addictions	
Tabac info service	0 825 30 93 10
Écoute alcool	0 811 91 30 30
Écoute cannabis	0 811 91 20 20
Drogues info service	0 800 23 13 13
Site Drogues et dépendances (MILDT)	www.drogues-dependances.fr
Site Drogues et dépendances (MILDT)	www.drogues-dependances.fr
Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites	www.drogues.gouv.fr
Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA)	www.anpaa.asso.fr
Ensemble, arrêtons le tabac (site interministériel)	www.tabac.gouv.fr
Tabac info service	www.tabac-info-service.fr

Numéros verts et sites Internet d'information sur les violences	
Violences conjugales	39 19

Cette liste est communiquée à titre indicatif et fera l'objet de mises à jour régulières.

<u>Type de document :</u> Procédure		
	<u>Origine de la contribution :</u> GTE 06 Espace RH	<u>Pays concerné(s) :</u> France
		<u>Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) :</u> Toutes branches / Tous services

<u>Titre du document :</u> 00 Recueil des accords constituant le statut des salariés de DCF (Procédure Pays)
--

<u>Mots-clés / Objectifs du document :</u> Prise de connaissance de l'accord
--

<u>Remarques :</u> .

<u>Nom du fichier attaché :</u> recueilaccordcdfmiseàjour mai 12.pdf Ce fichier est attaché au document : 00 Recueil des accords constituant le statut des salariés de DCF

<u>Valideur</u> CROZIER FRANCOISE	<u>Certificateur</u> SZYDLAK AGNES
---	--

<u>Date d'application</u> 24/07/2008	<u>Date de publication</u> 08/06/2012	<u>Version publiée</u> V3
--	---	-------------------------------------