

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SALARIES AGES 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'exams 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 son 55^e anniversaire.

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 l'apprentissage.

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