

**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<sup>er</sup> 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 visé 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](mailto: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<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tours) intervenues durant la période. La première communication interviendra le 1<sup>er</sup> 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 :

Pour la Direction :

Syndicat CFE-CGC, Charles JACOB

Yves DESJACQUES

OUI

Gérard MASSUS

Syndicat National des Travailleurs  
de l'Alimentaire FO Casino,  
affilié à la FGTA-FO  
Brigitte CHATENIE

OUI

Syndicat AUTONOME, Serge DURAND

NON

Fédération des Services CFDT, Christian GAMARRA

OUI

Syndicat CFTC, Michèle BONNOT

OUI

Syndicat CGT, Thierry MENARD

NON, MAIS PEUT-ETRE

Syndicat UNSA Casino, Martine LAGUERRE

OUI

**BILAN ANNUEL DE TRESORERIE – ANNEE ....**  
**Syndicat ....**

**Recettes**

<b>Opérations</b>	<b>Montants</b>	<b>Commentaires</b>
Solde N-1	XXXX €	
Contribution perçue	Xxxx €	

**Dépenses**

<b>Opérations</b>	<b>Montants</b>	<b>Commentaires</b>
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 .....