

**ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DU GROUPE CASINO DU 5 NOVEMBRE 2012**

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. Alain MARQUET
- Pour le Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentaire FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- Pour le syndicat CGT, M. Frédéric BONNARD

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JE An
pe 40

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

TITRE II – LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL ADJOINT DISTRIBUTION CASINO France

TITRE III – LE DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE

3.1 : Désignation

3.2 : Rôle

3.3 : Rencontre avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe

3.4 : Protection

TITRE IV – MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DU GROUPE

4.1 : L'utilisation de la messagerie électronique

4.2 : L'utilisation du Service Courrier interne pour les gérants mandataires non salariés

TITRE V – CONTRIBUTION AU FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

5.1 : Moyens matériels pour les délégués syndicaux de Groupe, les délégués syndicaux de Groupe adjoints, les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux centraux adjoints Distribution Casino France

5.2 : Contribution aux frais de fonctionnement

5.3 : Crédit d'heures

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JLF
AN
67 40

TITRE VI – DROITS ET DEVOIRS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- 6.1 : Respect des hommes et des intérêts de l'entreprise
- 6.2 : Parité femmes / hommes
- 6.3 : Droit de déplacement
- 6.4 : Tracts
- 6.5 : Négociations accords Groupe (*)
- 6.6 : Elections
- 6.7 : Détachements des permanents syndicaux

TITRE VII – MODALITES DE FONCTIONNEMENT D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

TITRE VIII – DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- 8.1 : Suivi individuel
 - 8.1.1 : Entretien de prise de mandat
 - 8.1.2 : Entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle
 - 8.1.3 : Accès à la formation
 - 8.1.4 : Cas spécifique des représentants des organisations syndicales exerçant un mandat central
- 8.2 : Suivi de la Direction des Ressources Humaines du Groupe

TITRE IX – DUREE - REVISION - DEPOT

- 9.1 : Durée de l'accord
- 9.2 : Révision
- 9.3 : Dépôt de l'accord

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
PC
AN
40

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 1991, le paysage syndical du Groupe a fortement évolué et l'expansion du Groupe et la modification des structures juridiques ont entraîné une augmentation très importante des instances représentatives du personnel centrales, 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. Un nouvel accord mieux adapté aux réalités économiques et sociales actuelles a été signé le 30 juin 2009. Il prenait en compte les évolutions de la législation apportées par la loi sur la démocratie sociale du 20 août 2008 modifiant, entre autres, de façon significative, les critères de représentativité.

Il a donc été signé pour une durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2012, date de la fin du premier cycle électoral au niveau du Groupe (*). Il a été prorogé jusqu'au 31 octobre 2012 par avenant du 21 mai 2012.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JEF 67
AN
SC 49

Il traitait de thèmes innovants tels que :

- 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 partenaires sociaux se sont rencontrés les 15, 25 et 31 octobre 2012 pour négocier le présent accord dans le cadre de la nouvelle représentativité du Groupe (*) au 1^{er} août 2012.

Outre, la reconduction des dispositions de l'accord du 30 juin 2009, le présent accord aborde de nouvelles thématiques, à savoir :

- Le Délégué Syndical Central Adjoint pour Distribution Casino France
- La parité femmes/hommes
- La négociation des accords Groupe
- Le détachement des permanents syndicaux.

Il met en place, à titre expérimental et en partenariat avec l'ESSEC, pour les Délégués Syndicaux de Groupe et les Délégués Syndicaux de Groupe adjoints, une certification visant à reconnaître l'expérience acquise au cours du mandat en matière de management des équipes et de communication.

Les signataires rappellent 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 au 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JF 67
AN
pe 48

Le terme « organisations syndicales représentatives » employé dans le présent accord correspond aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe au sens de la représentativité telle qu'appréciée au 1^{er} août 2012. A l'issue du cycle électoral en cours et pour la période intermédiaire entre le 1^{er} août 2016 et le 30 octobre 2016, date de fin du présent accord, la notion d'organisation syndicale représentative s'appliquera au sens de la représentativité arrêtée au 1^{er} août 2016.

Les parties conviennent que les mesures décrites dans le présent accord s'appliquent aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord s'entend au sens du périmètre défini dans son titre 1.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Casino Développement
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration SAS
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

Le terme « Groupe » employé dans le présent accord correspond au périmètre défini ci-dessus.

TITRE II – LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL ADJOINT DISTRIBUTION CASINO France

La Société Distribution Casino France est la filiale du Groupe qui compte le plus grand nombre d'instances représentatives du personnel.

En effet, les instances représentatives du personnel de Distribution Casino France au nombre de 625 représentent 72 % du nombre total d'instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cadre, pour cette filiale, la mise en place d'un Délégué Syndical Central Adjoint est prévue à titre expérimental pour la durée du présent accord.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JAF AN
pc 40

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un Délégué Syndical Central Adjoint choisi parmi ses adhérents faisant partie du personnel de la Société Distribution Casino France.

Les prérogatives du Délégué Syndical Central Adjoint seront identiques à celles d'un Délégué Syndical Central. Il aura notamment la possibilité d'accéder dans tous les établissements de Distribution Casino France selon les mêmes règles applicables en la matière au Délégué Syndical Central.

Comme le Délégué Syndical Central, il bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation de 20 h par mois.

L'ensemble des dispositions attribuées dans le cadre du présent accord au Délégué Syndical Central s'applique au Délégué syndical Central Adjoint.

La protection du Délégué Syndical Central Adjoint est assimilée à celle dont bénéficient les Délégués Syndicaux au sens de la loi.

TITRE III : LE DELEGUE SYNDICAL DE GROUPE

Compte tenu des activités multiples du Groupe, les signataires réaffirment leur volonté de pérenniser 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.

3.1 : Désignation

Chacune des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino a la possibilité de désigner un délégué syndical de Groupe et un délégué syndical de Groupe adjoint choisis parmi ses adhérents faisant partie du personnel du Groupe.

3.2 : Rôle

Le délégué syndical de Groupe représente, auprès de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Sans interférer dans le fonctionnement des autres instances représentatives du personnel, ni se substituer aux délégués syndicaux centraux ou délégués syndicaux des sociétés et établissements du Groupe (*), le délégué syndical de groupe :

- Anime son équipe
- 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 terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JEF 67
AN
pe 40

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 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.

Afin de bénéficier de toutes les informations sociales de l'ensemble des filiales, le Délégué Syndical de Groupe et le Délégué Syndical de Groupe Adjoint ont la possibilité de s'adresser à leur Délégué Syndical Central, Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France ou Délégué Syndical d'entreprise de filiale.

Le champ d'actions du Délégué Syndical de Groupe et du Délégué Syndical de Groupe Adjoint correspond au périmètre défini dans le présent accord, y compris pour les sociétés au sein desquelles son organisation syndicale n'est pas représentative.

Dans le cas où l'une des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ne serait pas représentative dans une des filiales comprises dans le périmètre du présent accord, le Délégué Syndical de Groupe et/ou le Délégué Syndical de Groupe Adjoint aura la possibilité de demander à la DRH de la filiale concernée communication des dossiers d'information/consultation soumis aux instances représentatives du personnel.

Rôle du Délégué Syndical Central, du Délégué syndical Central Adjoint DCF et du Délégué Syndical d'Entreprise des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe (*)

En plus des prérogatives légales encadrant leur mandat, le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint DCF et le Délégué Syndical d'Entreprise:

- Informera son Délégué Syndical de Groupe et son Délégué Syndical de Groupe Adjoint de toutes les informations sociales en cours concernant sa filiale.

Le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint DCF et le Délégué Syndical d'Entreprise auront la possibilité de demander à se faire accompagner de leur

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JEF 07
AN
PC40

Délégué Syndical de Groupe et/ou de leur Délégué Syndical de Groupe Adjoint lors des rencontres qu'ils sollicitent auprès du Directeur des Ressources Humaines de leur filiale.

3.3. : Rencontre avec la DRH Groupe

A la demande de la Direction ou à sa demande, lorsque l'organisation syndicale est reçue individuellement, la délégation pourra être composée d'un maximum de six membres, dont le Délégué Syndical de Groupe et/ou de Délégué Syndical de Groupe Adjoint.

3.4 : 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 IV : MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE

4.1. L'utilisation de la messagerie électronique

Le dispositif mis en place par l'accord de Dialogue Social du 30 juin 2009 est reconduit dans les mêmes conditions.

Ainsi, le délégué syndical de Groupe, le délégué syndical de Groupe adjoint, le délégué syndical central, le délégué syndical central adjoint Distribution Casino France, le délégué syndical d'entreprise se voient attribuer une adresse électronique dans la messagerie Casino pour l'usage exclusif de leur mandat : exemple : xdupontdsqxxx@groupe-casino.fr.

Cette adresse ne peut être utilisée que pour la communication entre le Délégué Syndical de Groupe, Délégué Syndical de Groupe Adjoint, Délégué Syndical Central, Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France et délégué syndical d'entreprise, dans le respect de la charte informatique du Groupe, 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 doivent 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.

4.2. 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, à ses représentants ou, d'une façon plus générale, aux collaborateurs. 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
AN
Be40

TITRE V – CONTRIBUTION AU FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE

5.1. : Moyens matériels pour le délégué syndical de groupe, délégué syndical de Groupe adjoint, le délégué syndical central, le délégué syndical central adjoint Distribution Casino France

L'entreprise met à la disposition des organisations syndicales représentatives qui le souhaitent certains moyens matériels. Le délégué syndical de groupe, le délégué syndical de Groupe adjoint, le délégué syndical central, le délégué syndical central adjoint Distribution Casino France disposent des moyens matériels nécessaires à leur mandat :

- bureau,
- téléphone fixe,
- micro-ordinateur fixe ou portable selon le référencement en vigueur au moment de la commande,
- imprimante/scanner (l'équipement en scanner sera attribué lors du remplacement de l'imprimante),
- adresse mail,
- connexion internet
- Accès dans l'intranet aux accords Groupe et aux accords d'entreprise des filiales du périmètre du présent accord. Un accès sera également prévu pour les Délégués Syndicaux Centraux, les Délégués Syndicaux Centraux Adjoints Distribution Casino France et Délégués Syndicaux d'Entreprise pour les accords d'entreprise qui concerne leur périmètre.

Il est entendu que les consommables nécessaires à l'utilisation du matériel mis à disposition par la Direction sont à la charge de l'organisation syndicale représentative.

La Direction procédera, au terme de quatre ans d'utilisation, 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 (charte informatique).

Tout utilisateur est responsable du matériel qui lui a été remis. Il est tenu d'en prendre soin.

Il est bien entendu qu'en fin du mandat, le Délégué Syndical de Groupe, le Délégué Syndical de Groupe Adjoint, le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France, doit impérativement restituer à l'entreprise l'intégralité du matériel qui lui a été fourni lors de sa prise de mandat.

L'utilisation des outils informatiques et de téléphonie doit rester strictement professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que le délégué syndical de Groupe, leur adjoint, le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint Distribution Casino France sont couverts par les assurances du Groupe dans le cadre de leurs déplacements au titre 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JEF AN
/sc 40

5.2 – Contribution aux frais de fonctionnement

Un budget annuel global de 460 000 € est réparti entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe (*) **au prorata du nombre de voix obtenues par les candidats titulaires** :

- Lors du premier tour des dernières élections des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel, Comités Gérants (calcul arrêté à la fin de cycle électoral du Groupe, soit au 31 juillet 2012. Les modalités et les montants alloués à chaque organisation syndicale représentative au titre de la contribution au fonctionnement sont figés pendant la durée du présent accord).

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 sera effectué, chaque année, au plus tard le 30 mars. Le premier versement dans le cadre du présent accord interviendra au plus tard le 30 mars 2013 pour la période du 1^{er} août au 31 décembre 2012.

Il est bien entendu que l'intégralité de cette contribution doit permettre de faciliter l'exercice de l'activité syndicale au sein 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 ni 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, avant le versement annuel de celle-ci, 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.

5.3 : Crédit d'heures

5.3.1 : Modalités d'attribution

- **17 000 h** à répartir entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, au prorata du nombre de voix obtenues par les candidats titulaires lors du premier tour des dernières élections des Comités d'Entreprise, Comités d'Etablissement, Comités Sociaux d'Etablissement, Délégations Uniques du Personnel, Comités Gérants (calcul arrêté à la fin de cycle électoral du Groupe, soit au 31 juillet 2012. Les modalités et les crédits d'heures alloués à chaque organisation syndicale représentative sont figés pendant la durée du présent accord).

Les gérants mandataires non salariés investis d'un ou plusieurs mandats conventionnels de représentation bénéficient, quant à eux, selon les aménagements expressément et limitativement prévus par l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, d'une indemnisation forfaitaire au titre des activités qu'ils déploient sur des bases mensuelles prédéterminées.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JEF AN
BC 40

Afin de tenir compte du rôle du délégué syndical central de sociétés et du délégué syndical central adjoint Distribution Casino France des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, les parties conviennent que **10 %** de ces heures peuvent leur être réservés.

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 5.3.2.

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, les délégués syndicaux centraux adjoints Distribution Casino France dont l'organisation syndicale est représentative au niveau du Groupe.

5.3.2 : Mode opératoire

Ces 17 000 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 rémunère 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 dans le cadre de l'enveloppe ci-dessus.

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 sur la base des heures affectées à son organisation syndicale.

- ❖ 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 et Délégués Syndicaux Centraux Adjoints Distribution Casino France** 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 VI – LES DROITS ET DEVOIRS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

6.1 : 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
An
2040

Ils s'engagent à :

- ne pas apporter de gêne 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.

6.2 : Parité femmes/hommes

Afin de favoriser le partage des responsabilités sociales dans le Groupe entre les femmes et les hommes, les organisations syndicales veilleront à respecter la parité :

- Lors de l'établissement des listes de candidats aux élections DP, CE, CSE
- Lors de la désignation des délégués syndicaux légaux et conventionnels et des représentants syndicaux auprès des CE.

6.3 : 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.

Ils peuvent circuler librement dans l'établissement 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.

Les mandats centraux au niveau d'une filiale à établissements multiples

Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint Distribution Casino France est habilité à se déplacer dans tous les établissements de la filiale concernée.

Ils peuvent circuler librement dans les établissements de la filiale concernée 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.

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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

JF
AN
67 40

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.

6.4 : Tracts

Le contenu des tracts doit respecter les personnes. Les tracts ne doivent pas porter atteinte (absence de propos calomnieux, injurieux, diffamatoires, dénigrement) au Groupe Casino, à ses représentants ou, d'une façon plus générale, aux 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.

6.5 : Négociations accords Groupe

Le Délégué Syndical de Groupe et/ou le Délégué Syndical de Groupe Adjoint communique à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe la composition de sa délégation qui participera aux négociations au niveau du Groupe (*).

Cette délégation sera composée de quatre membres (dont le Délégué Syndical de Groupe et/ou le Délégué Syndical de Groupe Adjoint).

Afin de permettre d'informer les établissements concernés dans les meilleurs délais, cette composition devra être communiquée au moins 72 h avant la date de la réunion de négociation.

De plus, le Délégué Syndical de Groupe et/ou le Délégué Syndical de Groupe Adjoint veillera à composer sa délégation dans un souci de limiter les déplacements, notamment dans le cas où deux négociations sont prévues sur la même journée, en prévoyant dans la mesure du possible les mêmes participants aux deux réunions.

Les frais de déplacement seront remboursés sur la base du trajet lieu de travail/ lieu de réunion dans le cadre des règles générales précisées dans le guide des voyages.

6.6 : 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JMS AN
MC 40

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 chaque mois aux Délégués Syndicaux de Groupe et aux Délégués Syndicaux de Groupe Adjointes la liste des établissements dans lesquels des élections doivent être organisées dans les trois mois (hors élections partielles et élections dans les nouveaux établissements).

En ce qui concerne les élections partielles et les élections dans les nouveaux établissements, un processus sera mis en place avec les Responsables de Ressources Humaines afin que la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales soit en capacité de communiquer l'information aux Délégués Syndicaux de Groupe et aux Délégués Syndicaux de Groupe Adjointes dès que l'élection est envisagée au niveau de l'établissement.

La Direction communiquera tous les trimestres à chaque Délégué Syndical de Groupe et à chaque Délégué Syndical de Groupe Adjoint les résultats des élections intervenues à la période, sous format PDF et sous format Excel.

Par ailleurs, une fois par an, les Délégués Syndicaux de Groupe et les Délégués Syndicaux de Groupe Adjointes se verront présentés :

- l'ensemble des procès-verbaux des élections intervenues dans l'année
- l'état réalisé par la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales reprenant le résultat de l'ensemble des élections du Groupe à la période.

6.7 – Détachement des permanents syndicaux

Toute organisation syndicale représentative au niveau du Groupe (*) peut demander la mise à disposition à la Fédération ou à la Confédération de salariés du Groupe Casino. Le dispositif ne peut être pris en compte si la demande émane d'une Union locale, une Union départementale...

Durant la période de mise à disposition, le contrat de travail est maintenu et le salaire versé est refacturé à l'euro/euro à la Fédération ou à la Confédération.

Cette disposition s'adresse aux salariés dont l'ancienneté au sein du Groupe est au moins égale à trois ans.

La mise à disposition fait l'objet d'une demande écrite de la Fédération ou de la Confédération auprès du DRH Groupe qui en informe la société concernée.

La mise à disposition fait l'objet d'une convention « type Casino » cosignée par la Fédération ou la Confédération, la DRH Groupe et la Direction de la Société, après accord du salarié.

Un avenant au contrat de travail fixant les conditions de la mise à disposition est établi et signé par le salarié et la DRH de sa société d'appartenance.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
AN
pe 40

Sous réserve d'en informer la DRH Groupe au moins 6 mois à l'avance, le salarié mis à disposition bénéficie à la fin du détachement d'une garantie de réintégration dans sa société d'origine ou à défaut dans une autre société du Groupe dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait précédemment. Un entretien fin de détachement est alors organisé par la DRH de la société d'origine. Il peut se traduire par la proposition d'un bilan de compétence, d'action de formation ou d'un processus de validation des acquis de l'expérience.

Toute mise à disposition auprès d'organismes autres que les structures syndicales mentionnées est exclue et entraîne de facto l'arrêt immédiat de la convention de mise à disposition.

TITRE VII – 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

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67 JEF AN
PC UD

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
- 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.

Seul le Délégué Syndical de Groupe, son adjoint peut 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 demandeur en apportant les raisons de cette décision.

Toutefois, la Commission Paritaire de Dialogue Social se réunira obligatoirement dans le cas où la demande est faite par la majorité des Délégués Syndicaux de Groupe (soit au jour de la signature du présent accord : 3 Délégués Syndicaux de Groupe sur les 4 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).

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JEF An
RC 40

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 VIII – 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 termes de salaire et d'évolution professionnelle.

Le Délégué Syndical de Groupe, s'il a le statut « employé », a la possibilité de demander à évoluer vers un statut d'agent de maîtrise après un an d'exercice de son mandat.

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 leur catégorie.

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 :

8.1 – Suivi individuel

8.1.1 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 le Délégué Syndical de Groupe et leur adjoint, l'entretien de prise de mandat est réalisé par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe dans les mêmes conditions.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

Handwritten notes:
JLF 67
AN
40

Pour le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France, cet entretien est mené par le Directeur des Ressources Humaines de la filiale concernée.

8.1.2 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 le Délégué Syndical de Groupe, adjoint, le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France, 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.

Sur demande de l'intéressé, la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales peut également participer à l'entretien annuel d'évaluation du Délégué Syndical de Groupe et du Délégué Syndical de Groupe adjoint.

8.1.3 - 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
AN
pe 40

8.1.4 – Cas spécifiques des représentants des organisations syndicales représentatives exerçant un mandat central

« Reconnaissance de l'expérience acquise au cours du mandat en matière de management et de communication » pour le Délégué Syndical de Groupe et le Délégué Syndical de Groupe Adjoint

L'exercice d'une responsabilité syndicale sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de connaissances riches, notamment en matière de management d'équipes et de communication.

Afin de permettre de faire reconnaître cette expérience, la Direction propose, avec l'aide de Campus Casino, de mettre en place, à titre expérimental sur la durée du présent accord, pour le Délégué Syndical de Groupe, le Délégués Syndical de Groupe Adjoint, un parcours de certification à distance tutoré « Management et Communication » par l'ESSEC.

Ce parcours de certification à distance tutoré pourra concerner le ou les modules ci-après :

Management :

- Animer une équipe pour élever la performance
- les fondamentaux du management
- savoir déléguer et responsabiliser

Communication :

- réussir mes réunions
- maîtriser mes prises de parole en public
- développer la coopération et mes relations aux autres

Chaque module suivi donnera lieu à une certification par l'ESSEC qui pourra être obtenue dans le cadre du DIF.

Ainsi, tout Délégué Syndical de Groupe ou Délégué Syndical de Groupe Adjoint pourra se porter candidat à ce parcours de certification.

Ce projet pourra être évoqué avec le supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle ou, à l'occasion de l'entretien de fin de mandat.

La demande écrite sera transmise par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique à la Direction des Relations et de l'Innovation Sociale Groupe.

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, Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjoints Distribution Casino France 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.

Lors de leur désignation, le Délégué Syndical de Groupe, le Délégué Syndical de Groupe Adjoint et le Délégué Syndical Central, le délégué syndical central adjoint Distribution Casino

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
An
pe
40

France pourra, à sa demande, s'inscrire à une session de formation sur des thèmes spécifiques en relation avec leur mandat, notamment sur :

- L'actualisation de leurs connaissances en matière juridique ou économique
- La communication
- Le management des équipes.

Modalités

Ces demandes de formation doivent être exprimées par le Délégué Syndical de Groupe, le Délégué Syndical de Groupe adjoint, le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France dans les deux mois qui suivent sa 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.

Lorsque la formation est acceptée et les dates communiquées, le Délégué Syndical de Groupe, le Délégué Syndical de Groupe Adjoint, le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical Central Adjoint Distribution Casino France s'engage à participer à la session.

Dans le cas contraire et sauf cas de force majeure, la facturation correspondant à cette formation sera déduite du montant de la contribution financière attribuée à son organisation syndicale.

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, Délégué syndical central, délégué syndical central adjoint Distribution Casino France 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, les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux centraux adjoints Distribution Casino France 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

67
JEF AN
peu

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, délégué syndical central, délégué syndical central adjoint Distribution Casino France 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).

8.2 – 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.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

61
JEAN
me
410

TITRE IX : DUREE – REVISION – DEPOT

9.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui se terminera le 31 octobre 2016. Il ne produira plus d'effets à compter de cette date.

9.2 - 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.

9.3 - 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 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

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord de l'accord du 30 juin 2009 et son avenant du 21 mai 2012.

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

Handwritten notes:
JLF An
6/7 1/2 40

Fait à St-Etienne, le 5 novembre 2012

Pour les organisations syndicales :

Syndicat CFE-CGC, Alain MARQUET



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

Brigitte CHATENIE



Fédération des Services CFDT, André MORENO



Syndicat CGT, Frédéric BONNARD

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

(*) Le terme « Groupe » s'entend au sens du périmètre défini dans la partie I du présent accord.

Handwritten signatures and initials:
 JF An 67
 me
 40

Type de document : Procédure		
	Origine de la contribution : GTE 06 Espace RH	Pays concerné(s) : France
		Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) : Toutes branches / Tous services

Titre du document : 2-3 ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL DU 5/11/2012 (Procédure Pays)

Mots-clés / Objectifs du document : DIALOGUE SOCIAL ACCORD GROUPE

Remarques :

Nom du fichier attaché : 2c accord dialogue social 5-11-2012.pdf Ce fichier est attaché au document : 2-3 ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL DU 5/11/2012

<u>Valideur</u>	<u>Certificateur</u>
CROZIER FRANCOISE	SZYDLAK AGNES

<u>Date d'application</u>	<u>Date de publication</u>	<u>Version publiée</u>
20/11/2012	20/11/2012	V0