

# PROJET

## DISTRIBUTION CASINO FRANCE ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2014

Entre :

D'une part,

La Direction de la Société Distribution Casino France, représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines du Groupe et par M. Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Distribution Casino France représentées par :

- CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT
- CGT, M. Jean PASTOR

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

# PROJET

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été engagée au sein de la Société Distribution Casino France.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1<sup>ère</sup> réunion                    28 janvier 2014
- 2<sup>e</sup> réunion                      17 février 2014
- 3<sup>e</sup> réunion                      25 février 2014.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après concernant la durée du travail, les conditions de travail, l'organisation du travail et les avantages sociaux.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Distribution Casino France. Le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs qui seraient en vigueur dans certains établissements.

## ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL « EMPLOYES.OUVRIERS » ET « ENCADREMENT »

### 2.1 – Salariés à temps partiel

La Direction s'engage à poursuivre en 2014 la politique de revalorisation des contrats horaires hebdomadaires des collaborateurs à temps partiel souhaitant évoluer vers un contrat de travail à temps complet en :

- Proposant prioritairement à tout collaborateur à temps partiel un poste à temps complet pour lequel un recrutement serait envisagé, dans son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors que le collaborateur dispose des compétences requises pour l'occuper ;
- Proposant prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau collaborateur (hors contrats étudiants) ;
- Affichant au sein de chaque établissement les postes à pourvoir dans l'établissement et dans les établissements limitrophes afin d'en favoriser la connaissance par les salariés.

D'ici le 1<sup>er</sup> avril 2014, un découpage géographique répondant à la notion d' « établissement limitrophe » sera mis en place.

# PROJET

Un point trimestriel sera réalisé au niveau des CE ou des CSE sur le traitement des demandes des salariés à temps partiel ayant exprimé un souhait de revalorisation de leur contrat horaire hebdomadaire.

## **2.2 – Aménagement des conditions de travail**

Des tests sur l'organisation du temps de travail ont été réalisés en 2013 dans 4 hypermarchés et 4 supermarchés afin de mieux adapter l'organisation du temps de travail aux cycles de vie des magasins tout en équilibrant les rythmes de travail.

La restitution de ces tests a été communiquée à la commission spécifique composée de deux membres par organisation syndicale représentative le 14 octobre 2013.

Dans le cadre des NAO 2014, les parties conviennent que les dispositions suivantes seront mises en place :

- ✓ **Limitation du temps de travail sur les caisses SCO**
  - A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, le temps de présence effective pendant les heures d'ouverture aux clients sur les caisses SCO, sera limité à 3 h en continu, sauf cas particuliers liés à des dispositions individuelles spécifiques.
  
- ✓ **Amplitude et rythme de la durée journalière de travail**
  - A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, la durée maximum de la journée de travail est fixée à 8 h, à l'exception des contrats spécifiques fin de semaine (exemple : étudiants) ou situations organisationnelles exceptionnelles, après information consultation des instances représentatives du personnel du site concerné.
  
- ✓ **Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs**
  - A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, au minimum 50 % de ces deux journées de repos consécutives seront un samedi + un dimanche.
  
- ✓ **Programmation des horaires à l'avance**
  - D'ici le 1<sup>er</sup> juin 2014, l'ensemble des horaires de travail seront programmés au moins trois semaines à l'avance.
  
- ✓ **Aménagement des horaires des employés (rythme des coupures, des fermetures, durée minimum de travail) et aménagement du temps de travail des Agents de Maîtrise**
  - La Direction s'engage à ouvrir, avant le mois de juin 2014, une négociation sur les mesures portant sur l'aménagement des horaires des employés et sur l'aménagement du temps de travail des agents de maîtrise.
  - Cette négociation devra se terminer sur le dernier trimestre 2014.
  
- ✓ **Bilan des outils de planification des horaires**
  - Un état des lieux de tous les outils existants sur les magasins tests a été réalisé et devra donner lieu en 2014 à un chantier d'évolution des « outils de planification ».
  
- ✓ **Affichage des congés**
  - Maintien de l'affichage au 1<sup>er</sup> avril

# PROJET

- Chaque établissement, après consultation de ses instances représentatives du personnel sur l'ordre des départs en congés, étudiera la possibilité d'afficher plus tôt, voire au 1<sup>er</sup> mars.

## **ARTICLE 3 – AVANTAGES SOCIAUX**

### **3.1 – Carte salarié**

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2014.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2013 seront prorogées pour l'année 2014 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr
- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr)...

Les salariés titulaires de la Carte Salarié Casino bénéficieront, en 2014, de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

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

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

Mise en place, pour l'année 2014, d'une remise spécifique carte salarié liée à la médaille du travail :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix.

Les modalités de fonctionnement de ce dispositif feront l'objet d'une communication aux établissements au mois de mai 2014.

### **3.2 – Congés liés à l'ancienneté**

Mise en place, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015, d'une journée de congé supplémentaire pour les collaborateurs ayant plus de 35 ans d'ancienneté.

### **3.3 – Abondement**

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2014, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

# PROJET

Tranches de versement	Abondement
≤ 60 €	150 %
> 60 € et ≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2014, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 975 €.

### **3.4 – Revalorisation des indemnités hôtellerie et restauration**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, les indemnités hôtellerie et restauration seront revalorisées dans les conditions suivantes pour les salariés en déplacement professionnel des branches Hypermarchés, Supermarchés et Proximité :

#### **Hôtel / Apart Hôtel :**

	Employé >> cadre 8 € TTC
Hôtel nuit + Pdj (Paris)	de 110 à <b>113</b>
Hôtel nuit + Pdj (Province)	de 76 à <b>78</b>
Hôtel Soirée étape (Paris)	de 122 à <b>125</b>
Hôtel Soirée étape (Province)	de 85 à <b>87</b>

#### **Restaurant :**

	Province en € TTC	Région parisienne en € TTC
Repas Cafétéria	de 15 à <b>15,50</b>	de 15 à <b>15,50</b>
Repas Restaurant	de 19,80 à <b>20,40</b>	de 23,10 à <b>23,80</b>

## **ARTICLE 4 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

### **4.1 - Maintien et évolution des compétences professionnelles des collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté**

Afin de valoriser l'expérience acquise par les collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté, de maintenir et de permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront, chaque année dans le cadre du plan de formation, d'au moins un jour de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

# PROJET

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

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel dans le cadre de la Commission Formation.

## **4.2 – Evolution des agents de maîtrise confirmés**

La Direction poursuivra en 2014 la démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

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

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

De plus, tout agent de maîtrise de niveau 5 dont le niveau n'aurait pas changé depuis 3 ans sera reçu par sa hiérarchie pour faire un point sur la maîtrise de sa fonction et/ou ses possibilités d'évolution.

## **4.3 – Engagement en faveur de l'évolution interne**

La Direction s'engage, au titre de l'année 2014, à pouvoir 60 % minimum de ses postes d'encadrement (hors pharmaciens) au travers de l'évolution interne.

## **4.4 – Formation professionnelle pour favoriser la réussite de l'évolution interne**

Un plan type de formation sera mis en place pour tout collaborateur destiné à occuper des fonctions de directeur (directeur d'établissement, directeur commercial, directeur de service...).

Ce plan type de formation sera communiqué au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2014.

## **4.5 – Dispositif encadrant les promotions**

En 2014, la Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et d'échelon d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau ou du nouvel échelon.

De plus, au titre de l'année 2014, toute promotion ou tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2,5 %.

## **4.6 – Dispositif d'aide à la mobilité géographique**

Afin de faciliter la mobilité et ainsi l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, au titre de l'année 2014, pour toute mobilité professionnelle :

- 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique < ou = à 70 km
- 2 jours d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 km.

# PROJET

Pour toute mobilité de cadre ou d'agent de maîtrise, il devra être respecté un délai de prévenance d'un mois, sauf accord express du collaborateur concerné.

## **4.7 - Remplacements provisoires**

Les collaborateurs qui se voient confier pendant trois semaines consécutives, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour ce niveau supérieur selon les modalités prévues à l'article 4-4.3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001.

De plus, tout collaborateur qui assure le remplacement d'une personne de l'encadrement absente pendant une période consécutive supérieure ou égale à 3 mois, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, une prime exceptionnelle correspondant à 1/12<sup>e</sup> de la cible de variable du membre d'encadrement remplacé. Cette prime sera versée comme pour l'encadrement et calculée selon le taux d'atteinte des objectifs quantitatifs du Manager remplacé.

## **ARTICLE 5 – POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE**

### **5.1 - Congé de l'aidant familial**

Au 1<sup>er</sup> avril 2014, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 100 jours.

### **5.2 – Mesure en faveur du rapprochement familial**

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

## **ARTICLE 6 – PROTECTION SOCIALE**

### **6.1 – Prévoyance**

A la suite de l'appel d'offre lancé dans le courant du 3<sup>e</sup> trimestre 2013 et aux renégociations des contrats avec les organismes de prévoyance, les taux de cotisation Prévoyance seront baissés de 15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **6.2 – Dépendance**

Les partenaires sociaux conviennent, au titre de 2014, de la mise à disposition d'une offre de services relative à la dépendance et au handicap à destination des salariés comprenant :

- Une garantie assistance à la dépendance et au handicap **prise en charge par la société** au bénéfice de **tous les salariés** offrant les prestations d'assistance suivantes pour eux, leur conjoint, leurs enfants, leurs ascendants :
  - . Une écoute et un accompagnement psychologique
  - . De l'information et de l'aide dans les démarches pouvant aller jusqu'au montage des dossiers et recherche de financement

## PROJET

- . Un soutien administratif en cas d'éloignement géographique
  - . Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant (par exemple, formation de l'aidant)
  - . Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour que le salarié aidant puisse s'organiser dans son quotidien (par exemple, organisation de la venue d'une auxiliaire de vie au domicile, ou du portage de repas).
  - . Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant auprès de son proche aidé (bilan 360°, bilan prévention autonomie, services au domicile, etc.)
  - . Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour pallier l'absence du salarié aidant auprès de son proche aidé (en cas d'hospitalisation, en cas de décès).
- Une garantie de dépendance **facultative** à adhésion individuelle qui présente les avantages suivants :
- . Pas de questionnaire médical à l'adhésion
  - . Une couverture immédiate de la dépendance, sans délai de franchise
  - . Une offre ouverte aux salariés de l'entreprise, mais également à leur conjoint
  - . Des cotisations qui s'adaptent aux besoins et aux ressources des salariés : de 10 € à 100 € /mois
  - . Une rente mensuelle qui couvre la dépendance partielle et la dépendance totale
  - . Une protection qui perdure, même en cas de départ de l'entreprise.

### **ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2014. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

### **ARTICLE 8 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT**

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.



## **PROJET**

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

# PROJET

Fait à Saint-Etienne, le

**Pour les organisations syndicales**

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

**Pour la Direction :**

Yves DESJACQUES

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

Jean-Claude DELMAS

Fédération des Services CFDT, Anne GAGNOT

CGT, Jean PASTOR