

**CASINO SERVICES
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE
TRAVAIL POUR 2015**

Entre :

D'une part,

La Direction de la Société Casino Services, représentée par M. Jean Claude DELMAS,
Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Casino Services représentées
par :

- CFE-CGC, M. Georges BAIGUINI
- Fédération des Services CFDT, Mme Frédérique AUGIS
- UNSA, Syndicat Autonome, M. Serge DURAND

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

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 Casino Services.

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

1ère réunion	3 février 2015
2e réunion	12 février 2015
3e réunion	27 février 2015.

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 Casino Services. 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 en vigueur.

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

2.1 – Egalité Femmes/Hommes

Afin de poursuivre la politique de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit pour 2015 **une enveloppe de 5 %**, comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie :

- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} avril 2015 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} avril 2015 au titre d'un congé d'adoption ou de paternité et d'accueil du jeune enfant.

De plus, le calcul de la rémunération des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2015 au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption sera réalisé sans prendre en compte leur absence.

2.2 – Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Le dispositif visant au versement du différentiel par l'employeur entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera reconduit au titre de l'année 2015 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Au titre de 2015, il sera accordé un jour ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant. Ce jour devra être consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation.

2.3 – 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.

2.4 – Service de garde d'enfants

La Direction propose d'offrir l'inscription au site de services en ligne de nourrices et de baby-sitting, Yoopies.fr, pendant douze mois à l'ensemble des salariés.

Ce site internet permet de trouver facilement baby-sitters, nounous même dans l'urgence.

- 200.000 baby-sitters, nounous et assistant(e)s maternel(le)s inscrit(e)s.
- + de 7 800 communes partout en France.
- Garde d'enfants de 0 à 12 ans.

Il présente les avantages ci-après :

- Recherche géographique localisée selon 50 critères (aide au devoir, motorisé, etc ...).
- Recherche de gardes partagées possibles.
- Utile pour trouver aussi en urgence et de manière ponctuelle, un mode de garde (enfants malades...).
- Avis des autres parents sur la prestation délivrée par la baby-sitter/nounou.
- Avis des salariés Casino qui ont fait appel à la baby-sitter/nounou et possibilités d'échanger avec son collègue.
- Solution la moins couteuse car la transaction se fait directement sans intermédiaire.
- Le prix public pour 12 mois d'utilisation est de 82,80 € / an.

Ce service sera accessible à partir du 1^{er} juin 2015.

3 – PROTECTION SOCIALE

3.1. Frais de santé

La Direction s'engage à maintenir en 2015 le niveau de cotisation « employeur » 2014 au dispositif de couverture santé complémentaire.

3.2. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir en 2015 le niveau de cotisation « employeur » 2014 au dispositif de la prévoyance.

3.3. Retraite

Il est convenu que le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera porté de 60 à 62 ans à compter du 1^{er} avril 2015. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

3.4. – Carence en cas d'arrêt de travail

La Direction accepte de reconduire l'expérimentation de 2014 sur 2015, et de maintenir la carence à un jour pour un seul arrêt dans l'année.

Ce dispositif est soumis à l'évolution du taux d'absentéisme. En cas de hausse significative, cette mesure ne sera pas reconduite.

3.5. – Prise en charge par l'entreprise de la prestation Fil Assistance (tél 09.77.40.05.38)

Poursuite en 2015, de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation Fil Assistance :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes),
- Écoute et accompagnement psychologique
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide à domicile (460€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire)

Le dispositif s'applique au collaborateur qui aide ses parents, ses beaux-parents, concubins, conjoints, partenaires de PACS, enfants devenus dépendants (équivalents GIR 3 au sens de l'APA) ou reconnus handicapés par la MDPH.

3.6. - . Prise en charge exceptionnelle en 2015, à hauteur de 10% , des cotisations à l'assurance dépendance facultative

10 % du montant des cotisations des salariés à l'assurance Dépendance facultative proposée par Casino en partenariat avec l'AG2R sera pris en charge de manière exceptionnelle en 2015 par l'Entreprise.

Une communication sur les dispositifs de Fil Assistance et l'assurance Dépendance facultative sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs au 1^{er} semestre 2015.

4 – ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIES

4.1. Généralisation de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés

La Direction s'engage à généraliser la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

- Déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aigue...
- Accompagnement individuel ou collectif par un ou des psychologues cliniciens
- Jusqu'à 6 RDV + bilan à 6 mois, sur le temps de travail du salarié
- Respect de la confidentialité des échanges

4.2. Congé de l'Aidant Familial

Au 1^{er} avril 2015, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 200 jours.

Il est rappelé que ce dispositif est également applicable à la garde d'enfant gravement malade selon les conditions prévues dans l'accord Groupe sur le congé de l'aidant familial.

Un dispositif de communication (newsletter et affiches) sera mis en place au 1^{er} semestre 2015 pour rappeler les modalités d'utilisation du congé.

5- AVANTAGES SOCIAUX

5.1 – Carte salariés

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2014 seront prorogées pour l'année 2015 :

- 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...

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2015.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite:

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

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

La remise spécifique carte salarié liée à la médaille du travail, mise en place en 2014, sera reconduite en 2015 :

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

5.2. Congés liés à l'ancienneté

Pour la période du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016, il sera mis en place une journée de congé supplémentaire pour les collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

5.3. Médaille du travail

A compter du 1^{er} avril 2015, la gratification de la médaille du travail est portée à 22 € par année de présence.

5.4. Congé lié à la médaille

La Direction octroie une journée de repos accolée à la cérémonie des médailles, à condition que la personne soit présente ; sauf absence professionnelle et personnelle dûment justifiée.

5.5. Abondement

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2015, 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 :

Tranches de versement	Abondement
≤ 70 €	150 %
> 70 € et ≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2015, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 980 €.

5.6 – Abondement PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel sur l'année 2015 à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO seront proposés aux organisations syndicales représentatives.

5.7. Jours CET pour financer des prestations de services

La récente loi pour l'égalité H/F (du 4/08/2014) prévoit, à titre expérimental et jusqu'au 1^{er} octobre 2016, la possibilité pour les salariés, en accord avec leur employeur, d'utiliser jusqu'à 50% des droits affectés sur leur compte épargne-temps (CET) pour financer des prestations de services à la personne au moyen d'un chèque emploi-service universel (CESU).

Un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps sera proposé aux organisations syndicales représentatives du Groupe pour autoriser les salariés à utiliser une partie des droits affectés sur leur CET pour financer des prestations de services au moyen de CESU.

6 – POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

6.1. 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, ...).

6.2 – Evolution des agents de maîtrise confirmés

La Direction poursuivra en 2015 la démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6 avec un minima de 5 personnes.

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.

Il est rappelé que ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de maîtrise.

6.3. Formation professionnelle pour favoriser la réussite de l'évolution interne

Un dispositif de formation est mis en place, en lien avec la nouvelle réglementation sur les nouveaux parcours de formation, pour tout collaborateur destiné à occuper des fonctions de Directeur avec un accent particulier mis sur la dimension managériale.

Ces dispositifs de formation seront mis en place avant la fin du 1^{er} semestre 2015.

6.4. Dispositif encadrant les promotions

En 2015, 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 2015, toute promotion ou tout changement de niveau et d'échelon s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2,5 % à la date d'effet de la promotion.

6.5. 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 2015, 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.

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.

Ce dispositif s'applique à toutes les mobilités, y compris celles s'inscrivant dans le cadre d'un rapprochement familial demandé par un salarié et validé par la Direction.

6.6. 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, lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent plus de trois mois consécutifs, tout collaborateur (quel que soit son statut), avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus sera calculé à partir des objectifs quantitatifs (feuille de route) du salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

Le pourcentage cible de la feuille de route sera égal à la différence entre le pourcentage de bonus cible du salarié absent et celui du remplaçant. Il sera calculé à partir du salaire du collaborateur qui remplace le salarié absent.

6.7. Amélioration des pratiques managériales au sein du Groupe >> Développer un management bienveillant

La Direction s'engage à poursuivre en 2015 la démarche groupe lancée en 2014.

Cette démarche a pour objectifs d'atteindre le plus grand nombre de collaborateurs et de faire évoluer les comportements managériaux, en ciblant prioritairement le management intermédiaire.

Dans ce cadre, un plan d'actions groupe sera mis en place comprenant :

- La diffusion de bonnes pratiques managériales identifiées suite aux tables rondes organisées avec plus de 50 managers
- L'animation de la plateforme Campus sur le Management Bienveillant
- La mise en place d'un réseau d'Ambassadeurs
- L'organisation de trophées du management
- La création d'une plateforme d'échange pour remonter des bonnes pratiques « C'nous »

La Direction prévoit la formation au niveau groupe de 500 managers par les actions suivantes :

- Conférences – 250 managers
- Démarches collectives ; tables rondes – 50 managers
- Initiation parcours certifiant - 12 managers
- Participation aux actions virtuelles via MY Campus – 300 managers.

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 2015. 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 Casino Services 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.

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

Fait à Saint-Etienne, le 2 mars 2015

**Pour les organisations syndicales représentatives
au sein de DCF :**

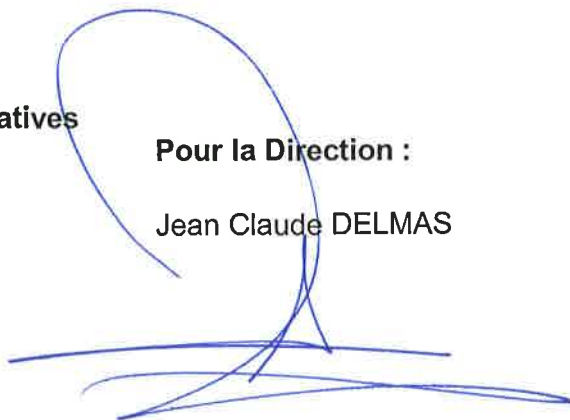
CFE-CGC, Georges BAIGUINI



Fédération des Services CFDT, Frédérique AUGIS

Pour la Direction :

Jean Claude DELMAS



UNSA – Syndicat Autonome, Serge DURAND