

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE  
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 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 ».

## **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            27 janvier 2015
- 2<sup>e</sup> réunion             10 février 2015
- 3<sup>e</sup> réunion             20 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 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 – 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 250 000 €**, comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines, dont 100 000 € seront alloués spécifiquement à la réduction des écarts de salaire Femmes/Hommes pour les écarts supérieurs à 2 % pour un emploi similaire.

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

- les collaboratrices absentes entre le 1<sup>er</sup> avril 2014 et le 1<sup>er</sup> avril 2015 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1<sup>er</sup> avril 2014 et le 1<sup>er</sup> 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 variable (prime variable employé et bonus) des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1<sup>er</sup> 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.

Un bilan intermédiaire au 30 juin 2015 des dispositions sera présenté dans le cadre d'une réunion d'une commission ad hoc spécifique à DCF qui se tiendra en juillet.

## **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.

La bourse à l'emploi sera modernisée pour permettre une démarche pro active de proposition de postes disponibles directement auprès des collaborateurs qui en auront fait la demande.

## **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<sup>er</sup> juin 2015.

## **2.5 – Aménagement des temps de travail**

Dans le cadre des NAO 2015, les parties conviennent que les dispositions suivantes seront poursuivies ou mises en place :

- **Limitation du temps de travail sur les caisses SCO**  
Le temps de présence effective en totalité sur une journée pendant les heures d'ouverture aux clients sur les caisses SCO, sera limité à 3 h de travail effectif, sauf cas particuliers liés à des dispositions individuelles spécifiques
- **Amplitude et rythme de la durée journalière de travail**  
La durée maximum de la journée de travail d'un employé est fixée à 8 h maximum à l'exception des contrats spécifiques fin de semaine (exemple: étudiants) ou situations organisationnelles exceptionnelles et avec l'accord express des salariés, après information et consultation des instances représentatives du personnel du site concerné.  
Il est rappelé que l'amplitude de repos quotidien entre deux journées de travail pour tout salarié est de 12 h consécutives.
- **Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs**  
Rappel : Les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de deux jours comprenant le dimanche (toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche) et si possible une fois par mois.  
Au minimum 50% de ces deux journées de repos consécutives seront un samedi + un dimanche
- **Programmation des horaires à l'avance**  
La programmation des horaires trois semaines à l'avance sera généralisée.
- **Aménagement des horaires des employés et des agents de maîtrise (rythme des coupures, des fermetures, durée minimum de travail, traçabilité)**  
La semaine de travail d'un employé à temps complet ne pourra comporter, outre les temps de pause, plus de trois coupures d'une amplitude maximale de 3 h en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement et 2 h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Une attention particulière sera apportée au suivi du support de traçabilité des horaires des agents de maîtrise, garantissant la prise de repos conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise.

- **Affichage des congés**  
L'affichage des congés au 1<sup>er</sup> avril sera maintenu.  
Chaque établissement, après consultation de ses instances représentatives du personnel sur l'ordre des départs en congés, voit s'il peut afficher plus tôt, voire au 1<sup>er</sup> mars.

Par ailleurs, afin d'assurer une meilleure prise en compte des souhaits des salariés (exemples : vacances scolaires), une mise à jour (modifications éventuelles...) du planning des congés d'octobre de l'année N à mai de l'année N+ 1 sera effectuée chaque année en septembre.

- **Repos des agents de maîtrise**

Soucieuse de préserver l'équilibre vie professionnelle/vie privée de son encadrement, la Direction s'engage à ce que les plannings de repos de l'encadrement soient connus un mois à l'avance.

Pour rappel, en ce qui concerne la catégorie agent de maîtrise, ces derniers doivent bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire complet (le dimanche, ou un jour de repos hebdomadaire décalé en cas de travail dominical), plus une journée complète ou deux ½ journées de repos.

Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 h. On entend par demi-journée de travail, les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 h).

- **Fermetures**

Dans un souci d'équité et de préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la Direction s'engage à ce que chaque employé ne fasse pas plus de trois fermetures en soirée par semaine, sauf accord express du collaborateur d'en réaliser davantage.

Un salarié est considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se termine au-delà d'un quart d'heure qui précède la fermeture du magasin.

Une communication reprenant ces différents points, ainsi que les règles d'aménagement du temps de travail sera diffusée à chaque directeur de site, ainsi qu'aux DE, DO et DR avant le 31 mars 2015. Il en sera adressé copie aux partenaires sociaux.

### **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<sup>er</sup> 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**

Dans le cadre des NAO 2015 et à titre expérimental, pour les salariés n'ayant aucun arrêt de travail entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016, il sera mis en place un rendu concernant le

deuxième jour de carence maladie à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016 pour le 1<sup>er</sup> arrêt de travail qui s'ensuit au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017.  
Un bilan sera fait en avril 2016 et en avril 2017.

### **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<sup>er</sup> semestre 2015.

## **4 – ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIÉS**

### **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<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.

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. Bon achat lessive**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, le bon d'achat lessive sera porté à 7 € par trimestre.

### **5.3. Congés liés à l'ancienneté**

Pour la période du 1<sup>er</sup> 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.

### **5.4. Médaille du travail**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, la gratification de la médaille du travail est portée à 22 € par année de présence.

### **5.5. Restauration**

Tout collaborateur de magasin amené à travailler durant la totalité de l'une et/ou de l'autre des plages horaires 12 h / 14 h et 18 h 30/ 20 h 30 bénéficie :

- D'une réduction de 25 % en cafétéria (s'il existe une cafétéria intégrée sur le site ou une cafétéria franchisée qui l'applique).
- D'un forfait repas qui sera porté à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 à 2,70 € en province et à 3,10 € à Paris s'il n'existe pas de cafétéria intégrée sur le site ou une cafétéria franchisée qui l'applique.

### **5.6. 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 :

<b>Tranches de versement</b>	<b>Abondement</b>
≤ 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 €.

### **5.7 – 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.

### **5.8. 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<sup>er</sup> 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, ...).

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.

### **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.

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**

Le dispositif de formation en lien avec la nouvelle réglementation sur les nouveaux parcours de formation pour tout collaborateur destiné à occuper des fonctions de directeur (directeur d'établissement, directeur commercial, directeur de service...) mis en place en 2014 sera poursuivi sur 2015 avec un accent particulier mis sur la dimension managériale. Ces dispositifs de formation seront mis en place avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2015.

### **6.4. Tutorat**

Afin de soutenir les valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- des jeunes qui préparent un diplôme (alternance)
- des collaborateurs qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant (6 mois et plus),

la Direction souhaite reconnaître et valoriser les collaborateurs tuteurs engagés dans cet accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel en 2015, d'une prime annuelle de 80 € bruts lors de la validation du cursus pour chaque personne accompagnée
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

Le versement de la prime s'entend que le diplôme ait été ou non obtenu.

### **6.5. 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.

### **6.6. 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 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.

### **6.7. 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, 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.

## **6.8. Amélioration des pratiques managériales >> Développer un management bienveillant**

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

## **6.9. Formation certifiante des Employés Ouvriers, Managers et Directeurs :**

Afin de développer les compétences de chaque collaborateur dans sa fonction en lien avec la politique commerciale de la branche et de préparer de manière opérationnelle à l'exercice d'un métier et certifier les compétences et connaissances nécessaires pour l'exercer, la Direction s'engage à :

- Concevoir des parcours par profils métiers
  - Certificat de qualification professionnel Boucher: 327h,
  - Certificat de qualification professionnel Vendeur Produits Frais Traditionnel : 72h,
  - Certificat de qualification professionnel Employé de Commerce: 72h,
  - Certificat de qualification professionnel Management des Unités Commerciales : 156h
- Objectif 2015 : formation de 275 collaborateurs pour 53 700 heures en HM et SM

## **6.10. Formation contre les incivilités**

La Direction s'engage à :

- former à la gestion des incivilités, sur la base d'un plan triennal de formation (2015/2016/2017), 100% des personnels en relation directe avec la clientèle, notamment hôtesses et hôtes de caisse,
- mettre en place, avant la fin du premier semestre 2015, une campagne de sensibilisation, en magasin à destination des clients.

## **6.11. Salariés à temps partiel**

La Direction s'engage à poursuivre en 2015 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).

## **6.12. Plan Emploi**

La Direction s'engage à mettre en place un Plan Emploi sur le périmètre Hypermarchés et Supermarchés se traduisant de la façon suivante :

- Embauche en « contrat étudiant » (< à 16h00) = 500 personnes
- Embauche en « contrat d'apprentissage » = 250 personnes
- Embauche en « contrat de professionnalisation » = 300 personnes.

La Direction s'engage à lancer un plan de recrutement immédiat de 150 personnes en caisses et service clients.

## **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 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.

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

Fait à Saint-Etienne, le 3 avril 2015

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

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