

**Accord d'anticipation relatif à l'accompagnement des salariés
dans le cadre de l'évolution des métiers
de la société Distribution Casino France**

Entre :

La société Distribution Casino France, représentée par Monsieur Stéphane BURON, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la société Distribution Casino France » ou « DCF » ou « la Direction »,
D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société Distribution Casino France, représentées par :

- Fédération des Services CFDT, Madame Anne GAGNOT, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- Syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur Bernard DALOT, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Fédération CGT du Commerce et des Services, représenté par Monsieur Jean PASTOR, agissant en qualité Délégué Syndical Central ;
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Magali CHARNACE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- UNSA Syndicat Autonome, représenté par Madame Nathalie MEZIGHECHE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,
D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les parties ».

Table des matières

Préambule	3
Article 1. Champ d'application	4
Article 2. L'implication des différents acteurs, gage de réussite de la transformation	4
2.1. Une mobilisation de l'ensemble des acteurs	4
2.2. Un dispositif complet d'information et de communication	5
Article 3. Un accompagnement adapté pour répondre aux enjeux.....	5
3.1. L'accompagnement vers de nouveaux métiers.....	6
3.2. L'accompagnement des métiers en évolution	6
3.3. L'accompagnement de la reconnaissance des compétences.....	7
Article 4. Une démarche structurée et adaptée pour assurer un accompagnement bienveillant	7
4.1. L'accompagnement des managers.....	8
4.2. L'accompagnement des salariés.....	8
4.3. Les différentes opportunités d'évolution des salariés	9
4.4. L'accompagnement de la mobilité sur l'ensemble du territoire national.....	9
4.5. Modalités de mise en œuvre de l'évolution professionnelle.....	10
Article 5. Un plan de développement des compétences exceptionnel à la hauteur des enjeux d'évolution des métiers.....	10
5.1. Des ateliers spécifiques pour développer les compétences d'accompagnement au changement de l'encadrement	10
5.2. Un dispositif de formation renforcé pour développer les compétences des salariés	11
5.2.1. Vers le métier de Pilote flux approvisionnement.....	11
5.2.2. Vers les métiers d'Adjoint E-commerce ou de Manager E-commerce	12
5.2.3. Vers les autres métiers	12
Article 6. Le suivi et l'adaptation des dispositifs mis en œuvre	13
6.1. Des partenaires sociaux pleinement associés au suivi	13
6.2. Des indicateurs précis de suivi de la démarche.....	13
Article 7. Dispositions générales	13
7.1. Durée, validité, formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord	13
7.2. Interprétation de l'accord	14
7.3. Révision de l'accord.....	14

Préambule

Le groupe Casino fait constamment preuve d'agilité et d'innovation pour anticiper et accompagner l'évolution de notre métier de commerçant. La culture fortement ancrée de dialogue social permet d'accompagner cette évolution, qui s'est concrétisée par la signature d'accords de groupe innovants.

Ainsi, le 14 novembre 2018, les organisations syndicales représentatives signaient un accord portant sur l'Anticipation et l'Accompagnement des Evolutions et des Transformations du Groupe, instituant une démarche dédiée d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations, susceptibles d'avoir un impact sur les métiers et/ou les compétences des salariés, afin de renforcer leur employabilité. L'accord prévoit expressément la possibilité d'adopter des mesures d'accompagnement renforcées, en complément des mesures générales qu'il contient.

C'est dans cette dynamique qu'une démarche proactive a été engagée avec les partenaires sociaux de Distribution Casino France, au début de l'année 2020, pour accompagner l'évolution des métiers du service Clients, qui s'est concrétisée par la signature d'un accord d'entreprise en date du 26 février 2020.

Le déploiement de cet accord a démontré la pertinence de la démarche innovante initiée.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité de l'accord GPEC du 7 mars 2019, lequel a, entre autres, institué l'Observatoire des métiers et de l'emploi, instance paritaire où sont abordées les évolutions des emplois et des compétences liées à la stratégie de l'entreprise et à l'accompagnement des projets de transformation.

La direction et les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de poursuivre la démarche d'accompagnement de la transformation des métiers de la grande distribution, en capitalisant sur le dispositif déployé pour le Service Clients, en tirant les enseignements et en intégrant les axes d'amélioration identifiés.

La poursuite de cette démarche participe activement à la valorisation de nos métiers, et en particulier ceux des hypermarchés, supermarchés et drives, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences de nos salariés et au développement de leur employabilité.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques de la société Distribution Casino France autour des axes forts que sont la poursuite de la transformation du modèle hypermarché, le développement du modèle supermarché, le déploiement d'une branche e-commerce au cœur de nos magasins et au sein de sites dédiés, ainsi que la mise en œuvre d'innovations contribuant à améliorer les conditions de travail et à revaloriser nos métiers.

Ces transformations sont rendues possibles grâce à l'ADN Casino de nos équipes qui permet la mise en œuvre d'un projet humain précurseur et fédérateur tout en s'appuyant sur les valeurs CLES – Conquérant, Loyal, Exigeant, Solidaire – portées par l'entreprise.

Au-delà, cet accord a vocation à permettre la prise en compte des évolutions des métiers existants et à venir et des transformations induites au sein de Distribution Casino France.

Les parties ont ainsi souhaité, par le présent accord, enrichir la culture d'innovation sociale du Groupe, et anticiper l'évolution des métiers au sein de l'entreprise en renforçant les mesures d'accompagnement.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Distribution Casino France.

Article 2. L'implication des différents acteurs, gage de réussite de la transformation

2.1. Une mobilisation de l'ensemble des acteurs

L'ensemble des parties prenantes seront mobilisées pour porter le projet d'évolution des métiers au sein de l'entreprise et l'inscrire dans une dynamique collective.

Le projet est porté par la direction générale de Distribution Casino France, qui le partagera régulièrement avec le management. Ces rencontres seront l'occasion de présenter, au plus près du terrain et de ses acteurs, les enjeux de l'évolution des métiers et les principes de son déploiement.

Le management jouera un rôle moteur d'accompagnement et d'animation de la démarche. En particulier, le management de proximité et bienveillant permet de créer le lien et le liant nécessaire à un accompagnement qualitatif des salariés, dans le cadre de l'évolution des métiers et de la bonne appropriation des enjeux liés à la transformation.

En ce qui concerne les métiers opérationnels, les directeurs de Bassin, leaders de la transformation, mobiliseront les équipes autour des enjeux de l'entreprise ; ils déploieront et ancreront les nouvelles pratiques.

Les directeurs de magasin poursuivront leur rôle de pilote de la transformation initiée avec le projet d'évolution du service Clients, en enrichissant leur projet de site et en embarquant le reste des équipes.

Les managers, animateurs opérationnels du changement, contribueront à la création du collectif et au déploiement opérationnel du projet de site avec leur équipe.

Les employés seront, quant à eux, pleinement acteurs de leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux, dont l'implication est essentielle, seront régulièrement associés et informés.

Enfin, les équipes ressources humaines apporteront leur expertise et leur soutien auprès de chacun des acteurs.

2.2. Un dispositif complet d'information et de communication

La communication auprès de chacun des acteurs est primordiale pour la réussite de la transformation et doit, pour être efficace, s'appuyer sur un dispositif multimodal.

Différents canaux de communication seront utilisés pour que l'information parvienne à l'ensemble des destinataires concernés.

- Information des partenaires sociaux

L'information sur les projets se fera régulièrement dans le cadre des réunions des instances représentatives concernées, conformément aux dispositions légales.

- Information du management

Un point d'avancement des projets de transformation sera effectué lors des comités de direction de DCF, des réunions de directeurs et des réunions de direction magasin.

- Information des salariés

Un affichage spécifique sera mis en place dans chaque magasin. Il permettra au directeur d'animer le projet magasin et de présenter des indicateurs précis, notamment les évolutions réalisées, les postes à pourvoir, les formations proposées, les bonnes pratiques, le calendrier des entretiens professionnels et plus largement toutes les informations utiles.

Une communication sera également assurée via l'application collaborative de communication interne de l'entreprise.

Article 3. Un accompagnement adapté pour répondre aux enjeux

Les parties conviennent de la nécessité du respect du volontariat des salariés dans l'accompagnement proposé ainsi que l'application du principe de priorité pour les salariés déjà en poste sur les métiers concernés.

Par ailleurs, il est rappelé que les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pourront bénéficier de dispositifs d'accompagnement spécifiques ce, en application de l'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap du 16 décembre 2019.

Un accompagnement adapté a été pensé autour de trois volets pour répondre aux enjeux spécifiques liés (i) à l'émergence de nouveaux métiers, (ii) à l'évolution de métiers existants et (iii) à la reconnaissance des compétences.

3.1. L'accompagnement vers de nouveaux métiers

L'évolution et/ou la transformation des activités de la grande distribution induisent l'émergence de nouveaux métiers rendant nécessaire l'acquisition, par nos salariés, de nouvelles compétences.

Aujourd'hui, l'essor de l'activité e-commerce ainsi que la mise en œuvre d'innovations destinées à faciliter le travail des équipes ou à améliorer la gestion ont fait émerger de nouveaux métiers, à savoir :

- Pilote flux approvisionnement (niveau 4 de la classification)
- Adjoint Manager E-Commerce (niveau 4 de la classification)
- Manager E-Commerce (niveau 7 de la classification)

Les fiches emploi compétences de ces métiers font l'objet d'annexes au présent accord et seront susceptibles d'évoluer afin d'être adaptées à la réalité du terrain et aux besoins de l'activité.

Les salariés volontaires pour évoluer sur ces métiers et dont la candidature aura été retenue, pourront acquérir les nouvelles compétences requises en suivant un parcours certifiant.

Il est rappelé que le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le salarié, qui aura émis le souhait d'évoluer vers un nouveau métier, s'inscrira dans une démarche volontariste et acceptera le principe de mobiliser son CPF, étant précisé que DCF supportera, en grande partie, le coût de la formation.

Si toutefois, le CPF du salarié n'était pas suffisamment alimenté, cela ne serait pas pour autant de nature à l'exclure du dispositif et un accompagnement spécifique serait mis en place.

3.2. L'accompagnement des métiers en évolution

Les métiers de la grande distribution doivent s'adapter à un écosystème qui se transforme. Cette évolution doit faire l'objet d'un accompagnement y compris pour des activités existantes.

A ce titre, les employés commerciaux peuvent participer, pour certains d'entre eux, à l'activité e-commerce de leur établissement en assurant notamment la préparation des commandes et la remise aux clients. Ces missions doivent évoluer et se professionnaliser pour devenir un métier à part entière :

- Préparateur(trice) de commandes E-Commerce

La fiche emploi compétences fait l'objet d'une annexe au présent accord et sera susceptible d'évoluer afin d'être adaptée à la réalité du terrain et aux besoins de l'activité.

Les salariés volontaires, dont la candidature aura été retenue, bénéficieront de formations adaptées pour développer leur professionnalisation et renforcer l'identité de ce métier.

3.3. L'accompagnement de la reconnaissance des compétences

L'évolution de l'environnement professionnel nécessite d'adapter les compétences et l'appropriation de nouveaux outils.

Les partenaires sociaux ont conscience de l'importance de poursuivre l'adaptation des compétences des métiers existants, d'actualiser les fiches emploi compétences et d'y associer des outils, processus et formations adaptés.

Pour ce faire, ils s'appuieront sur:

- le cadre défini par l'accord groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations au sein du Groupe Casino du 14 novembre 2018 ;
- les dispositifs prévus par l'accord groupe du 7 mars 2019 relatif à la GPEC, via notamment l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi de DCF, lieu de dialogue et d'échanges, instance paritaire dans laquelle sont abordées les évolutions des emplois et des compétences liées à la stratégie de l'entreprise et/ou l'accompagnement des projets de transformation ;
- des ateliers intermédiaires aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi, prévus par le présent accord, qui seront organisés sous forme de groupes de travail restreints à deux représentants par organisation syndicale représentative.

Ces ateliers seront l'occasion d'actualiser les fiches emploi compétences, de les faire évoluer au besoin, d'y associer un plan de formation et de prendre en compte les évolutions des métiers tant en termes de compétences requises que d'évolution des outils et processus d'organisation.

Des intervenants internes ou externes pourront être invités par la Direction, afin d'aborder les perspectives d'évolution du secteur d'activité de la Grande Distribution et leur incidence sur l'évolution de nos métiers.

La restitution de leurs travaux sera réalisée au cours d'une réunion de l'Observatoire des métiers et de l'emploi.

Les premiers ateliers seront organisés à compter du deuxième trimestre 2021.

Article 4. Une démarche structurée et adaptée pour assurer un accompagnement bienveillant

Le management a un rôle essentiel pour réussir ces transformations : celui de créer les conditions propices à la motivation des équipes, à la promotion des talents et à la nécessaire attention portée à chacun.

C'est la voie d'un management bienveillant, porté et relayé par les managers.

4.1. L'accompagnement des managers

Afin de leur permettre de jouer ce rôle essentiel, des programmes de formation dédiés seront déclinés auprès de la ligne managériale, il s'agira :

- Pour les directeurs(trices) de Bassin, de se développer davantage dans leur rôle de leader de la transformation et de mobilisateur de l'ensemble des équipes ;
- Pour les directeurs(trices) de magasins, de renforcer leur rôle de pilote de la transformation et leur capacité à embarquer leurs équipes ;
- Pour les managers, de les guider dans leur rôle d'animateur opérationnel de la transformation et du déploiement du projet magasin/e-commerce auprès de leur équipe.

Une attention particulière sera portée sur l'accompagnement des managers afin de leur permettre d'appréhender l'évolution de leur métier et celui de leurs salariés.

Les programmes de formation pourront intégrer des formations en présentiel, en distanciel, des webinaires, des tables rondes, du coaching, etc.

Les managers bénéficieront également au cours de l'année 2021, d'un entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution prenant en compte leurs compétences et leur carrière.

4.2. L'accompagnement des salariés

Les parties réaffirment l'importance de l'entretien professionnel qui doit être au cœur du dispositif d'accompagnement et faire l'objet d'une attention particulière de la part du management de proximité. Une bonne compréhension des évolutions en jeu et une posture d'écoute active sont essentielles à la prise en compte des besoins du salarié et de l'entreprise qui permettront de définir l'accompagnement adapté nécessaire.

Le support de l'entretien professionnel, la fiche emploi compétences correspondant à leur métier ainsi que l'offre de formation associée seront remis au salarié préalablement à l'entretien pour lui permettre de le préparer utilement.

L'entretien commencera par une phase d'auto-analyse, par le salarié lui-même, des compétences acquises tout au long de son parcours, dans ses différents postes, missions et expériences. Il pourra s'appuyer, à cet effet, sur son passeport compétences, s'il le souhaite.

L'entretien permettra également de recueillir, en accord avec le salarié, les informations ayant un impact sur son projet d'évolution professionnelle, telles que des situations particulières.

Pour la conduite de ces entretiens professionnels, les managers pourront s'appuyer sur plusieurs outils dédiés :

- Guide d'entretien spécifique ;
- Outil d'aide à l'échange sur les différentes orientations possibles ;
- Fiches d'orientation métiers ;
- Dispositif de formations.

4.3. Les différentes opportunités d'évolution des salariés

Les salariés pourront choisir de :

- Poursuivre l'exercice de leur métier actuel et suivre les formations nécessaires au maintien de leur employabilité;

Sur la base du volontariat :

- Evoluer sur les métiers émergents ou en évolution dont, notamment :
 - Pilote flux approvisionnement,
 - Préparateur(trice) de commandes E-Commerce,
 - Adjoint Manager E-Commerce,
 - Manager E-Commerce ;
- Evoluer sur un autre métier en magasin ou sur un poste de manager ;
- Evoluer vers un autre métier au sein du Groupe.

4.4. L'accompagnement de la mobilité sur l'ensemble du territoire national

Les principaux outils et dispositifs d'accompagnement à la mobilité mis en place, à ce jour, par l'accord portant sur la démarche d'Anticipation et d'Accompagnement des Evolutions et des Transformations du Groupe du 14 novembre 2018 seront mobilisés sur l'ensemble du territoire dans le cadre du présent accord :

- Equipes du Centre de Services Partagés Mobilité et Carrières ;
- Réunions découvertes métiers ;
- Dispositifs d'aide à la mobilité.

Application mobile dédiée à la mobilité « C Mon Groupe », qui intègre l'ensemble des postes disponibles au sein du Groupe afin que les salariés disposent d'une information complète sur les opportunités d'évolution existantes.

4.5. Modalités de mise en œuvre de l'évolution professionnelle

L'accompagnement de l'évolution des métiers se fera dans le respect des politiques sociales de DCF, notamment en termes de promotion professionnelle et de priorité de passage à temps plein pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent.

Il se concrétisera, le cas échéant, pour les salariés volontaires à une évolution professionnelle, par une proposition d'avenant au contrat de travail :

- Contenant exclusivement les modifications liées à l'évolution professionnelle choisie ;
- Tenant compte des grilles de minima ;
- Respectant les règles de revalorisation salariale prévues par l'entreprise en cas de changement de niveau (revalorisation de 2,5% à ce jour) ; en l'absence de changement de niveau, le salarié bénéficiera d'une revalorisation salariale de 1,5% à l'issue du parcours certifiant ;
- Assortie d'un délai de réflexion de 48 heures minimum.

Les équipes ressources humaines seront garantes de la bonne application des règles précitées ainsi que celles relatives aux modifications des contrats ou des conditions de travail.

Article 5. Un plan de développement des compétences exceptionnel à la hauteur des enjeux d'évolution des métiers

La mise en place d'un dispositif complet d'accompagnement, favorisant le développement des compétences, l'appropriation des outils digitaux et le renforcement de la culture clients est prévue dans le cadre du présent accord.

5.1. Des ateliers spécifiques pour développer les compétences d'accompagnement au changement de l'encadrement

L'encadrement est au cœur du processus des transformations organisationnelles et humaines ; il est un des acteurs de sa réussite.

Afin qu'il puisse mener au mieux son rôle, un dispositif d'accompagnement global de toute la ligne managériale (directeurs(trices) de Bassin, directeurs(trices) de magasins et managers) sera déployé en trois phases successives :

- Une phase de sensibilisation par la direction générale sur les enjeux humains, leur engagement, la posture managériale attendue ;
- Un parcours de formation avec une approche pragmatique adaptée à chaque population permettant de travailler sur la posture, d'appréhender concrètement la démarche, les doter d'outils, etc. ;
- Des ateliers d'échanges des bonnes pratiques et retours d'expériences et du coaching individuel pour ancrer durablement les postures managériales.

5.2. Un dispositif de formation renforcé pour développer les compétences des salariés

Un plan de développement des compétences exceptionnel est mis en place pour les salariés s'inscrivant dans un projet d'évolution.

Pour les salariés souhaitant évoluer vers le métier de « Pilote flux approvisionnement », « Adjoint Manager e-commerce » ou « Manager e-commerce », de nouvelles formations certifiantes seront proposées qui combineront des temps en présentiel, en e-learning et en situation de travail.

5.2.1. Vers le métier de Pilote flux approvisionnement

Le parcours certifiant visera à développer deux types de compétences :

- Des compétences techniques visant à maîtriser l'utilisation des outils (GOLD, etc.), connaître les règles de merchandising et les faire vivre, celles liées au transport de marchandises, s'approprier les outils de satisfaction de nos clients (4*4, politique du OUI, NPS, etc.) ;
- Des compétences relationnelles visant à piloter et accompagner les équipes dans de nouveaux modes de fonctionnement, rendre compte au manager et contribuer à l'amélioration progressive de l'organisation du travail des équipes.

5.2.2. Vers les métiers d'Adjoint E-commerce ou de Manager E-commerce

Deux parcours certifiants permettront le développement :

- Des compétences techniques visant à maîtriser des outils internes (Gold stock / Gold shop/ Axiel, etc.) ainsi que les outils bureautiques (ex Excel) ;
- Des capacités d'analyse et de gestion, permettant l'appréciation des indicateurs de productivité et la réalisation de plans d'actions adaptés ;
- D'aptitudes d'animation et d'accompagnement des équipes au quotidien, d'organisation et de gestion du temps ;
- Des compétences relationnelles intégrant l'appropriation, l'application et le respect des principes d'une relation client qualitative et différenciante.

Afin de renforcer l'appropriation de ces nouveaux métiers, ces deux parcours s'appuieront sur un socle de compétences communes.

5.2.3. Vers les autres métiers

Afin d'assurer l'employabilité des salariés, des actions de formation seront également mises en œuvre.

Pour les employés souhaitant évoluer vers le métier de « Préparateur E-commerce », un dispositif de formation spécifique leur sera proposé pour enrichir leurs compétences.

Pour les salariés souhaitant évoluer sur un autre métier en magasin, des formations adaptées leur seront proposées.

Pour les salariés souhaitant évoluer sur un autre métier en dehors du magasin, des formations spécifiques pourront être identifiées à l'occasion d'un entretien individuel avec un conseiller « C ma Carrière ».

Au titre du plan de développement des compétences prévu par le présent accord,
la Direction s'engage à affecter un budget spécifique à l'accompagnement de l'évolution des métiers
sur la durée de l'accord.

Article 6. Le suivi et l'adaptation des dispositifs mis en œuvre

6.1. Des partenaires sociaux pleinement associés au suivi

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera assuré au sein de l'Observatoire des métiers et de l'emploi de DCF tel que prévu par l'accord GPEC du 7 mars 2019. Il sera réalisé à raison de deux réunions par an sur la durée de l'accord.

Au cours de chaque réunion, seront présentés un bilan des actions réalisées au cours de l'année N-1 ainsi que les indicateurs de suivi associés.

Des ateliers intermédiaires aux réunions de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi, prévus à l'article 3.3 du présent accord, seront organisés. Leurs travaux feront l'objet d'une restitution auprès de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi.

Les membres de cet Observatoire veilleront au respect des dispositions du présent accord et pourront émettre des recommandations.

6.2. Des indicateurs précis de suivi de la démarche

Des indicateurs de suivi des dispositifs seront mis en place :

- Nombre de salariés par nouveaux métiers/ métiers en évolution ;
- Nombre et nature des repositionnements et évolutions des employés ;
- Nombre et nature des formations mises en place ;
- Satisfaction salariés ;
- Satisfaction clients.

Ils seront éclairés par des éléments qualitatifs qui permettent de décrire la qualité du résultat.

Tous ces éléments sont formalisés dans un document de suivi dédié. Ils pourront être complétés notamment suite aux échanges avec les membres de l'Observatoire.

Article 7. Dispositions générales

7.1. Durée, validité, formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans. Il prendra fin de plein droit à l'échéance de son terme. Toutefois, les parties conviennent qu'avant la date d'échéance de

l'accord, elles se rencontreront, à l'initiative de la direction, pour négocier éventuellement les conditions et la durée de son renouvellement.

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible à l'adresse : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

7.2. Interprétation de l'accord

Les organisations syndicales représentatives conviennent de se rencontrer à la requête de la direction ou de la majorité des organisations syndicales représentatives, dans les trente (30) jours calendaires suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe. Le document est remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les vingt et un (21) jours calendaires suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

7.3. Révision de l'accord

Les parties signataires ont la faculté de réviser à tout moment le présent accord dans les conditions légales et réglementaires fixées par le Code du travail.

La partie qui souhaite réviser le présent accord informera l'autre partie signataire de son souhait, en précisant les dispositions de l'accord dont elle souhaite la révision.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative de la direction de DCF dans les deux (2) mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

L'avenant éventuel de révision sera déposé selon les mêmes modalités que le présent accord.


Annexes :

- Fiches Emploi compétences


Fait à Saint-Étienne, le 26 février 2021

Pour les Organisations Syndicales

Fédération des Services CFDT
Mme Anne GAGNOT

DocuSigned by:

F99364B4B8C7466...
06-03-2021 | 00:23 PST

Syndicat CFE-CGC
M. Bernard DALOT

DocuSigned by:

B42CFDBF08D9404...
01-03-2021 | 11:12 PST


Fédération CGT du Commerce et des Services
M. Jean PASTOR

SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO
Mme Magali CHARNACE

DocuSigned by:

D9D72B86AE6446C...
05-03-2021 | 00:42 PST

UNSA Syndicat Autonome
Mme Nathalie MEZIGHECHE

DocuSigned by:

823F0F47E3664FB...
08-03-2021 | 05:21 PST

Pour la Direction :

M. Stéphane BURON
Directeur des Ressources Humaines DCF


DocuSigned by:

0A267854F37B4F7...
01-03-2021 | 11:39 PST

Représentativité des Organisations Syndicales, parties à la négociation, permettant d'apprécier la validité de l'accord

Fédération des Services CFDT	CFE-CGC	CGT	SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO	UNSA Syndicat Autonome
13,98 %	12,60%	19,41%	41,24%	12,77%

ANNEXES

	<p style="text-align: center;">FICHE EMPLOI COMPETENCES</p> <p style="text-align: center;">Création le 26/02/2021</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Pilote flux approvisionnement</p> </div>
---	--

BRANCHES (S)

DISTRIBUTION CASINO FRANCE

FILIERE

FILIERE 1: COMMERCIALE

MISSIONS

Elle/il veille sous l'autorité de son manager à la bonne gestion des stocks et zones de stockage, et veille au respect des plannogrammes et à la bonne tenue des rayons.

Elle/il veille au bon étiquetage, s'assure du bon prix pour chaque produit, analyse et traite les changements/anomalies d'étiquetage.

Elle/il analyse et traite les ruptures des rayons grâce aux outils digitaux déployés pour gérer l'approvisionnement et les commandes ; elle/il a un rôle de facilitateur au sein du magasin et d'aide à la décision auprès du manager.

Elle/il est le relais auprès des équipes, sous l'autorité du manager, en matière d'approvisionnement et de réception des commandes.

COMPETENCES REQUISES**Techniques :**

- Connaître et piloter les outils digitaux liés à la gestion des flux et à l'approvisionnement (RAO)
- Contrôler et identifier l'origine du retour des produits en stock
- Gérer les différentes zones de stockage de l'ensemble du magasin hors Zone Marché (rayons traditionnels)

Savoir-être :

- Assurer les remontées d'information et alerter sur les dysfonctionnements
- Travailler en étroite collaboration avec le(s) manager(s) et les employé(e)s commerciaux
- Avoir un bon relationnel et l'esprit d'équipe
- Savoir communiquer transversalement

ENVIRONNEMENT DU POSTE

Dépend du (de la) manager commercial(e) / directeur(rice) de magasin
En relation directe avec les employés commerciaux et les managers commerciaux

	<p>FICHE EMPLOI COMPETENCES</p> <p>Création le 26/02/2021</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Manager E-Commerce</p> </div>
---	---

BRANCHES (S)

DISTRIBUTION CASINO FRANCE

FILIERE

FILIERE 1 : COMMERCIALE

MISSIONS

Elle/il est responsable de l'activité e-commerce du site.

Elle/il organise l'activité et manage les équipes.

Elle/il est responsable du compte d'exploitation.

Elle/il pilote l'activité du drive magasin et des magasins satellites.

Elle/il gère la relation avec les prestataires LAD et logistique.

Elle/il est garant(e) de la satisfaction client, en suivant et pilotant les indicateurs tels que le NPS ou le taux de service.

Elle/il est force de proposition et envisage des solutions d'amélioration des processus pour optimiser la productivité et la qualité.

Elle/il réalise une veille commerciale et concurrentielle (environnement du site).

COMPETENCES REQUISES

Managériales :

- Organiser le travail de son équipe, superviser et contrôler le travail réalisé
- Accompagner, former et faire évoluer les membres de son équipe
- Communiquer et animer son équipe avec bienveillance

Techniques :

- Analyser les résultats, proposer et mettre en place des actions correctrices
- Piloter les indicateurs clés de performance et les améliorer
- Maîtriser les règles relatives à l'hygiène et la sécurité
- Maîtriser les outils informatiques et techniques mis à sa disposition (bureautique, outils de gestion logistique, RH...)
- S'impliquer avec l'équipe afin de valoriser et développer la politique commerciale de l'enseigne

Savoir-être :

- Etre leader et fédérateur(trice)
- Etre rigoureux(se) et organisé(e)
- Etre force de propositions
- Donner une image positive de l'enseigne

ENVIRONNEMENT DU POSTE

Dépend du/de la directeur(trice) du magasin ou du directeur d'exploitation
En relation directe avec le/les manager(s) et les préparateurs(trices) de commandes E-Commerce

	<p>FICHE EMPLOI COMPETENCES</p> <p>Création le 26/02/2021</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>Adjoint(e) au manager E-Commerce</p> </div>
---	--

BRANCHES (S)

DISTRIBUTION CASINO FRANCE

FILIERE

FILIERE 1 : COMMERCIALE

MISSIONS

Elle/il seconde le manager E-commerce.

Elle/il a pour mission d'assurer le pilotage opérationnel des équipes E-commerce.

Elle/il met en œuvre la planification du travail, les implantations, le suivi des commandes et des opérations commerciales, et gère la récupération des marchandises et les expéditions, en liaison avec les drives satellites.

Elle/il assure en permanence le bon suivi de la gestion des stocks, et gère les approvisionnements. Elle/il est le garant de la conformité des préparations.

Elle/il veille à la qualité des produits et du service rendu à la clientèle en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, dans le respect des normes et de la réglementation en vigueur.

Elle/il traite les litiges/incidents ainsi que les réclamations clients.

COMPETENCES REQUISES

Managériales :

- Planifier et répartir les tâches entre les membres de l'équipe, superviser et contrôler le travail de chacun
- Accompagner, former et faire évoluer les membres de son équipe

Techniques :

- Connaître et maîtriser les processus de l'activité : commandes, approvisionnement, réception, stockage...
- Identifier régulièrement les dysfonctionnements et les axes d'amélioration pour mettre en place un plan d'action correctif
- Maîtriser les règles relatives à l'hygiène et la sécurité
- Maîtriser les outils informatiques et techniques mis à sa disposition (bureautique, outils de gestion logistique, RH...)

Savoir-être :

- Etre rigoureux(se) et organisé(e)
- Savoir gérer ses priorités
- Etre force de propositions
- Avoir un bon relationnel
- Etre fédérateur(trice)
- Etre à l'écoute du client
- Donner une image positive de l'enseigne

ENVIRONNEMENT DU POSTE

Dépend du (de la) manager E-Commerce

En relation directe avec les préparateurs(trices) de commandes E-Commerce et les autres managers



FICHE EMPLOI COMPETENCES

Création le 26/02/2021

Préparateur(trice) de commandes E-Commerce

BRANCHES (S)

DISTRIBUTION CASINO FRANCE

FILIERE

FILIERE 1 : COMMERCIALE

MISSIONS

Elle/il a en charge la réception des marchandises livrées, la mise sur zone de stockage des produits, la préparation des commandes et la remise aux clients.

Elle/il assure au quotidien la bonne tenue des zones de stockage / préparation / livraison.

Elle/il garantit la qualité de service au client conformément à la charte commerciale ou aux engagements commerciaux.

Elle/il respecte les règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

COMPETENCES REQUISES

Techniques :

- Maîtriser le processus de commande et de livraison client
- Maîtriser l'utilisation des outils associés
- Connaître et appliquer avec rigueur les processus en vigueur ainsi que les règles relatives à l'hygiène et la sécurité

Savoir-être :

- Etre rigoureux (se)
- Etre organisé(e)
- Faire preuve de réactivité
- Avoir un bon relationnel et l'esprit d'équipe
- Etre accueillant(e) et courtois(e)
- Donner une image positive de l'enseigne
- Etre à l'écoute du client

ENVIRONNEMENT DU POSTE

Dépend du (de la) responsable

En relation directe avec les autres préparateurs(trices) de commandes