



**PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2011**

Dispositions sociales

C.S.F. France

SS

- 1 -

h

PB

JAR F.C
P

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 18 mai, 24 mai et 31 mai 2011.

Au cours de la réunion du 18 mai 2011, la Direction a présenté conformément à la réglementation, des informations, notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en terme d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

En préambule, la Direction CSF France prend l'engagement de débiter la prochaine négociation annuelle obligatoire au plus tard le 31 mars 2012.

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Remise sur achats

L'article 36 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, une remise de 10% est réalisée sur les achats (hors carburants) effectués dans l'ensemble des magasins CSF France intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés.

Article 36.1 Champ d'application

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs CSF France.

Article 36.2 Modalités

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

La remise est calculée sur un plafond mensuel d'achats de 600 € (soit une remise maximale de 60 euros par mois). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Tous les achats effectués en décembre et en avril de chaque année seront déplafonnés.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est étendu à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances et au fuel domestique.

Article 36.3 Cas particulier

Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques ».

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place de cette remise.

La disposition concernant la remise sur achat de 10% est applicable à compter du 1er août 2011.

Article 2 : Mise en place des titres restaurant

Dans le respect des règles légales et réglementaires, la Direction s'engage à mettre en place, à compter du 1^{er} octobre 2011, le bénéfice d'un titre restaurant par jour pour tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté à leur date de mise en place, dans les conditions suivantes :

- 2 € à la charge de la Direction CSF France
- 2 € à la charge du salarié

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire des 2 années d'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de restauration (cantine d'entreprise, ...),
- aux salariés qui sont amenés à prendre leurs repas à l'extérieur et qui se font rembourser par le biais de notes de frais (déplacement professionnel, ...),
- aux salariés qui bénéficient de titres restaurant. Pour ceux qui, au 30 septembre 2011, bénéficient d'un montant supérieur à 4 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. Pour ceux qui, au 30 septembre 2011, bénéficient d'un montant inférieur à 4 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera portée à 4€.

Les salariés absents de leur poste de travail, quel qu'en soit le motif (congrés payés, JRTT, congé-formation, congés maladie, ...), ne peuvent bénéficier de l'octroi de titres restaurant pour les jours concernés.

La première distribution aura lieu début novembre 2011 avec les bulletins de paie du mois d'octobre 2011.

Afin de garantir le bénéfice des titres restaurant au plus grand nombre de salariés, la direction s'engage à organiser un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires pour définir les conditions d'attribution des titres restaurant dans le respect de la législation en vigueur. A cet effet, un rescrit sera préparé en collaboration avec le groupe de travail afin d'interroger les URSSAF.

L'article 30 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 sur les « Tickets Restaurants » est donc supprimé et modifié en conséquence.

Article 3 : Prime sur résultats EC4

L'article 27 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 sur la « Prime sur résultats EC4 » est complété comme suit :

« La réalisation de l'entretien avec le responsable hiérarchique ainsi que le versement de la prime sur résultats correspondant au degré d'atteinte des objectifs de l'année passée interviendront au plus tard le 30 avril. L'absence d'objectifs fixés à cette date donnera lieu au versement de la totalité de la prime ».

Les autres dispositions de l'article 27 demeurent inchangées.

Article 4 : Prime forfaitaire de l'encadrement pour travail régulier du dimanche

L'article 20 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, pour sa partie « Travail régulier du dimanche » alinéas 2 et 3, modifié par les NAO 2009, est à nouveau modifié comme suit :

« Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre des articles L.3132-13 et L.3132-25 du Code du travail et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 50 euros par dimanche travaillé.

Enfin, pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 50 euros par dimanche travaillé ».

Les autres dispositions de l'article 20 demeurent inchangées.

Article 5 : Prime de vacances

L'article 26.2 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, pour sa partie « Cadres et agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Tout cadre ou agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant est de :

- 450 euros pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,
- 550 euros pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 7 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime ».

Cette disposition est applicable dès 2011 (sur la paie de juin ou juillet 2011).

Les autres dispositions de l'article 26.2 relatives à la prime de vacances demeurent inchangées.

Article 6 : Accompagnement de la mobilité professionnelle

Afin de mieux accompagner nos salariés amenés à changer de domicile dans le cadre de la mobilité géographique à la demande de l'employeur, en complément de la prime d'installation, CSF France s'engage à prendre en charge les dépenses effectuées par le salarié dans le cadre de son déménagement sur présentation des justificatifs correspondants et dans la limite de 1 000 euros.

Les dépenses pouvant être prises en charge dans ce cas sont les suivantes :

- Les mois de loyer et charges locatives en cas de double logement

et/ou

- les frais occasionnés par la location ou la vente du précédent logement (émoluments du notaire, mainlevée d'hypothèque, indemnités pour remboursement anticipé de prêts immobiliers grâce à la vente du bien, intérêts intercalaires de prêt Relais, état des lieux)

et/ou

- les frais occasionnés par la recherche d'un logement à louer ou à acheter : agences, établissements du contrat de bail, émoluments du notaire, montage du dossier financier en cas d'achat, charges d'emprunt correspondantes

et/ou

- les frais occasionnés par la recherche ou l'installation dans le logement dans le cadre des services proposés par Alliadé Services ou MuterLoger.

Dans le cadre de la mobilité géographique, et dans l'hypothèse d'un divorce ou d'une séparation entraînant des décisions en matière de garde partagée ou alternée des enfants, les salariés pourront informer leur supérieur hiérarchique de leur situation difficile. Dans ce cas, la Direction CSF France s'engage à tout mettre en œuvre pour concilier au mieux les contraintes liées à la situation personnelle du salarié et celles liées à l'activité professionnelle.

Article 7 : CESU

L'article 1 des dispositions sociales du protocole d'accord sur les NAO 2010 est remplacé par l'article suivant :

« Dans l'objectif d'améliorer la conciliation vie familiale et développement professionnel des salariés ayant de jeunes enfants et de les accompagner dans l'équilibre de leur rythme de vie, les parties conviennent d'améliorer et d'étendre le bénéfice du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants.

Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants.

Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du code du travail, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...),
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée).

Les nouvelles conditions cumulatives auxquelles doivent répondre les salarié(e)s pour bénéficier du Chèque Emploi Service Universel sont les suivantes :

- le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique,...)
- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 2 enfants à charge, dont un enfant âgé de moins de 6 ans,
- ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus (quelque soit le nombre d'enfants à charge).

Le montant du CESU est de 280 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

Ce montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF France, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié.

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1er septembre 2011 et viennent prendre la suite des précédentes dispositions arrêtées dans le cadre des NAO 2010.

L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération ».

Article 8 : Amélioration de l'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés CSF France

Pour améliorer la situation des salariés dont le domicile est éloigné du lieu de travail et contribuer à l'amélioration de leur équilibre vie privée / vie professionnelle, la Direction CSF France s'engage à ouvrir plus largement l'accès au site « *Envie de Bouger* ».

L'objectif poursuivi est de permettre aux salariés, en postulant directement sur le site, de :

- faire connaître leur(s) choix de mobilité afin de bénéficier d'un rapprochement géographique,
- connaître les postes existants en vue d'une promotion dans le cadre de la gestion de carrières,
- de se positionner sur des bases horaires contrats supérieures pouvant aller jusqu'à des emplois à temps complet.

Ce processus novateur de mobilité se présente sous la forme d'un espace centralisé présentant une offre complète des besoins et des ressources existants.

L'objectif est de permettre au salarié d'avoir une meilleure visibilité sur les suites données à sa candidature et d'être tenu informé par les services des ressources humaines. A défaut de réponse positive, les souhaits du salarié sont conservés pour un éventuel autre poste.

Un point trimestriel sera effectué lors des réunions de CE ainsi que lors des réunions ordinaires de CCE sur le suivi des candidatures reçues.

Article 9 : Fonds de solidarité

Dans le cadre de l'article 35 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2011 est de 170 000

euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Par ailleurs, pour l'année 2011, la commission de suivi de ce fonds de solidarité, chargée de la gestion de ce fonds, sera composée :

- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale déjà membre de cette commission (à savoir CFDT, CFTC et FO),
- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale signataire du présent protocole d'accord sur les négociations annuelles 2011,
- d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif du 30 décembre 2008 demeurent inchangées.

Article 10 : Maladie - Hospitalisation

L'article 16.3.1 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, pour sa partie *b) Délai de carence* à l'alinéa 3, est modifié comme suit :

« Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit ou une journée à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle)),
- de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 28 jours,
- d'arrêt maladie précédé d'une hospitalisation intervenue au cours des 12 derniers mois, cette dernière étant neutralisée et ne comptant pas comme un 1^{er} arrêt de travail ».

Article 11 : Absences autorisées pour circonstances de famille

En complément des dispositions prévues à l'article 8 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008, il est accordé une journée d'absence rémunérée en cas de mariage ou PACS du père ou de la mère.

Article 12 : Aménagement d'horaires liés à des événements familiaux

Le salarié, appelé à être témoin lors d'un mariage ou concerné par le décès d'un oncle ou d'une tante, qui ne pourrait prendre une journée de repos ou de congé pour des raisons liées à l'organisation du magasin, pourra demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires. Dans ce cas, CSF France s'engage à répondre favorablement à sa demande.

Article 13 : Prime d'astreinte encadrement

L'alinéa 13 de l'article 6.4.3 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié comme suit :

« - si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est au moins à 16 semaines par an (ou 112 jours) et est inférieure à 20 semaines (ou 140 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de 850 euros bruts par an.

- si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est au moins à 20 semaines par an (ou 140 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de 1 000 euros bruts par an ».

Les autres dispositions de l'article 6.4.3 relatives aux astreintes demeurent inchangées.

Article 14 : Parking

Dans l'hypothèse où des salariés travaillent sur un magasin disposant d'un parking payant, CSF France s'engage à examiner les solutions envisageables permettant aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail de se garer gratuitement ou à moindre coût.

Article 15 : Journée découverte pour l'encadrement

Lorsque des membres de l'encadrement intégreront la société CSF France ou lors d'une mutation sur un nouveau poste de travail impliquant un changement de métier, ils bénéficieront sur leur demande d'une journée de découverte du travail avec leur manager.

Cette journée a notamment pour objectif de faciliter leur intégration et leur évolution professionnelle.

Article 16 : Dispositions finales

Article 16.1 : Durée et prise d'effet :

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

Article 16.2 : Révision :

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 16.3 : Adhésion :

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 16.4 : Dénonciation :

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

SS

JMC
PB
FC
R

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 16.5 : Dépôt et publicité :

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque délégué syndical central.

Le présent accord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Massy, le 16 juin 2011

Pour la société CSF France
Monsieur Jacques GUILLOT

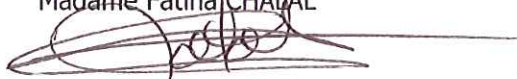


Pour le syndicat CFDT
Madame Sophie JACOBİK



Pour le Syndicat CFTC
Monsieur J-Christophe BREVIÈRE

Pour le Syndicat CGT
Madame Fatiha CHALAL



Pour le syndicat FO
Monsieur Jean Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC Agro
Monsieur Philip CONROZIER

