



Accord intergénérationnel de la société CSF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Marie Hélène CHAVIGNY agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci 93 508 PANTIN Cedex, représentée par Mme JACOBIC, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC AGRO SNEC, située 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 Quai de Loire, 75019 PARIS, représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 7 Passage Tenaille 75 680 PARIS Cedex 14, représenté par M. ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Suite à la fusion intervenue au cours du mois d'août 1999 entre le Groupe PROMODES et le Groupe CARREFOUR, une nouvelle organisation commerciale de l'enseigne « CHAMPION » a été mise en place, afin de permettre une optimisation de l'exploitation commerciale des supermarchés (STOC et CHAMPION) issus des deux Groupes.

Il a par ailleurs été procédé au regroupement de l'activité supermarché dans une société unique d'exploitation, créant ainsi une structure mieux adaptée à la gestion des hommes par métier.

Au 1er mai 2002, la société CSF a donc été créée par un apport partiel d'actif de dix sociétés relevant des Groupes CARREFOUR et PROMODES.

Au 1er février 2008, la société CSF France a été créée et s'est substituée à la société CSF. Une refonte de certains accords collectifs d'entreprise a par ailleurs eu lieu en 2008.

Depuis sa construction sociale, Carrefour Market a souhaité s'investir en faveur de la diversité et notamment pour l'employabilité des jeunes et des seniors.

La hausse du chômage et la crise économique affectent particulièrement les jeunes et les seniors.

Les jeunes ont du mal à s'insérer dans l'emploi, avec un taux de chômage proche de 25% à fin 2012, en France. Les seniors, quant à eux, ont des difficultés à se maintenir dans l'emploi. En effet, le taux d'emploi de cette catégorie était de 45% à fin 2012, en France.

C'est pourquoi Carrefour Market s'est engagé en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes et du maintien dans l'emploi des seniors.

Cet accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il s'appuie sur un diagnostic préalable, annexé au présent accord, portant sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise et porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place dans l'entreprise, les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement.

Au 1er mai 2014, la société CSF s'est substituée à la société CSF France. Dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine, et en application de l'article L1224-1 du code du travail, l'ensemble des contrats de travail a été transféré automatiquement au sein de CSF.

Cette nouvelle négociation a pour objectif de reprendre l'ensemble des dispositions de l'accord intergénérationnel de la société CSF France au sein de CSF et de poursuivre le travail réalisé jusqu'à présent.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L 2261-14 du code du travail et constitue un accord de substitution.

Article 1 : Les tranches d'âge de jeunes et de seniors concernés par les engagements.

Les engagements pris par le présent accord concernent les salariés relevant du périmètre CSF.

Au regard du diagnostic préalable réalisé, les parties signataires décident que les tranches d'âge prioritaires sont :

- Les jeunes âgés de moins de 26 ans
- Les salariés âgés de 50 ans et plus.

L'entreprise, qui regroupe 29 184 salariés au 31 décembre 2012, comprend 6483 salariés jeunes et 4 932 salariés seniors.

Les mesures prises dans cet accord pourront néanmoins être déclinées selon des tranches d'âges différentes.

Article 2 : Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 2.1 : Objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2012, 12 428 salariés âgés de moins de 26 ans ont été embauchés au sein de l'entreprise, dont 2 511 en CDI. Ainsi 20% des embauches de jeunes ont été réalisées sous la forme d'un CDI

Les parties signataires conviennent de fixer comme objectif de maintenir à 20% le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI par rapport au nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans.

La société s'engage également à recruter des jeunes via le dispositif des emplois d'avenir. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les salariés en situation de handicap) sans qualification, résidant en zone sensible inscrits et suivis via la Mission locale. L'objectif est de recruter des employés commerciaux en CDI à temps complet afin qu'ils suivent un parcours de formation pendant une période de 3 ans, qui leur permettra de développer leurs compétences et d'apprendre un métier.

Article 2.2 : Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Article 2.2.1 : Mise en place d'un parcours d'intégration

L'accueil des nouveaux collaborateurs lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation et les parcours professionnels du 22 mai 2014, un parcours d'intégration, qui pourra notamment se faire avec le E-learning, sera mis en œuvre pour les salariés nouvellement embauchés et permettra au nouveau collaborateur de découvrir et comprendre ses tâches. Ce parcours sera également ouvert aux jeunes.

En parallèle, CSF remettra à chaque nouvel arrivant, y compris les alternants, un support d'intégration lors de l'entretien d'accueil. Il reprendra les incontournables à connaître sur l'entreprise. Des informations concernant la sécurité et l'hygiène seront également transmises aux nouveaux collaborateurs.

Article 2.2.2 : Mise en place de référents

Afin de faciliter son intégration, le jeune arrivant dans l'entreprise, quelque soit la nature de son contrat, se verra désigner un référent.

Le référent accompagnera ainsi le jeune collaborateur dans la découverte de son environnement de travail. Il gèrera notamment les aspects administratifs de l'intégration, assurera le lien avec le tuteur et facilitera l'intégration du jeune.

De par son rôle de coordination, le référent sera un membre de l'encadrement.

Le référent se distingue du tuteur tel que défini par l'article 4 ci-dessous.

Article 2.3 : Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Avant la fin de la période d'essai, au moins un entretien sera assuré pour faire le point sur l'intégration du jeune embauché en CDI, les compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises pour une meilleure efficacité professionnelle.

Cet entretien sera assuré entre le jeune collaborateur, son supérieur hiérarchique, le référent. Pour les salariés ayant un tuteur, celui-ci participera également à l'entretien.

Article 2.4 : Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

CSF réaffirme son engagement en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes via notamment les dispositifs d'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ils constituent une voie privilégiée de recrutement des jeunes et du développement de leurs compétences et s'inscrit dans une démarche de transmission des savoirs.

Un objectif de 1 100 embauches en alternance est annoncé pour 2013, contre 800 en 2012.

La Direction rappelle que les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Un document reprenant les règles incontournables de l'intégration des stagiaires sera communiqué aux directeurs de magasin, qui sont garant de leur intégration.

CSF s'engage à favoriser l'accès à un poste en CDI ouvert dans l'entreprise aux stagiaires écoles ou alternants qui ont effectué leur période de stage ou d'alternance chez CSF.

Pour cela, à l'issue de la période de stage ou d'alternance, le jeune sera reçu par le manager avec qui il étudiera les possibilités de recrutement et d'intégration dans l'entreprise.

Article 2.5 : Accompagnement des étudiants

L'étudiant travaillant au sein de CSF pourra obtenir un aménagement de ses horaires pour se libérer le jour de ses examens sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, les salariés étudiants en fin d'études, pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste correspondant à leur niveau d'étude et leurs compétences.

Dans le cadre de son engagement pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lors d'un entretien avec une étudiante, le Directeur du magasin présentera le programme Women leaders.

Article 2.6 : Aide à l'obtention du permis de conduire

La Direction étudiera la possibilité d'un partenariat avec un réseau d'auto écoles présent sur toute la France afin de permettre aux jeunes salariés de l'entreprise de passer leur permis de conduire à des tarifs et conditions préférentiels, sous réserve de respecter les règles établies pour en bénéficier.

CSF rappelle que l'absence nécessaire pour suivre les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves théoriques (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.

Article 3 : Les engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors

Article 3.1 : Objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors

La part des recrutements de seniors âgés de 50 ans et plus au sein de l'entreprise a atteint 2,3% en 2012.

Afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, CSF s'engage à ce que, au terme du présent accord, l'embauche des seniors âgés de 50 ans et plus atteigne 2,8% de l'ensemble des recrutements (CDI et CDD).

Au 31 décembre 2012, la part des salariés âgés d'au moins 50 ans était de 17% de l'effectif.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, CSF s'engage à porter à 18% le taux d'emploi des salariés d'au moins 50 ans, d'ici au terme de l'accord.

Article 3.2 : Recrutement et évolution de carrières des salariés seniors

Afin d'encourager le recrutement des salariés seniors dans l'entreprise, CSF rappelle son engagement de ne pas prendre en compte le critère d'âge du candidat pour les recrutements ainsi que pour les évolutions de carrières. Les capacités professionnelles des candidats à un

poste doivent être appréciées en toute objectivité, sans prendre en considération l'âge du candidat.

Une campagne de communication sur la non discrimination à l'embauche liée à l'âge sera effectuée afin de sensibiliser les acteurs du recrutement aux règles de non discrimination.

Ce présent accord sera également transmis à l'Espace Emploi afin qu'il ait une parfaite connaissance de nos engagements en matière de recrutement des seniors et des jeunes.

Afin de favoriser le recrutement des seniors, un partenariat avec des réseaux spécialisés, notamment avec Pole Emploi sera développé.

CSF s'engage ainsi à faciliter le recours aux CDD senior, dans le respect des dispositions légales, qui permet de recourir à un CDD d'une durée de 18 mois renouvelable une fois, dans la limite de 36 mois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois et bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé Ce dispositif permet ainsi de faciliter le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux seniors d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leurs retraites à taux plein.

Afin de donner une nouvelle impulsion à sa carrière, le senior de 50 ans et plus, pourra demander à bénéficier d'un entretien dit « de seconde partie de carrière » afin d'anticiper les souhaits d'évolution, de mobilités et obtenir des informations sur les dispositifs de formation pour un projet à long terme.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière a pour objet d'éviter toute pratique discriminatoire qui serait liée à l'âge dans les évolutions de carrières, de permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle, d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existantes dans l'entreprise.

Article 3.3 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité

La santé au travail constitue un axe fort de la politique sociale de CSF.

Dans le cadre de l'accord santé du 29 juin 2012, les partenaires sociaux se sont engagés à développer des actions pour prévenir la pénibilité au travail.

Développer le maintien dans l'emploi des seniors passe nécessairement par une attention particulière de leurs conditions de travail et des aménagements éventuels.

C'est pourquoi, afin de préserver la santé et la sécurité au travail des seniors, la Direction s'engage à :

- Limiter le nombre de seniors reconnus travailleurs de nuit,
- Faciliter la possibilité de changer de rayon, pour les seniors reconnus en situation de pénibilité.

Le salarié senior pourra demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires pour se rendre à une visite médicale chez un spécialiste ou pour effectuer une prise de sang, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Article 3.4 : Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

3.4.1 Aménagement des fins de carrière

Les parties réaffirment leurs engagements concernant l'aménagement des fins de carrière. Ainsi, le dispositif de congé de fin de carrière ouvert aux salariés de 50 ans et plus est maintenu tel que défini par l'accord CET du 22 septembre 2011.

Il permet aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ à la retraite.

CSF permet ainsi aux salariés de 50 ans et plus d'épargner davantage sur le CET (19 jours ouvrables par an) et propose un abondement de 30% des jours placés dans le cadre d'un congé de fin de carrière à temps partiel.

Les parties signataires ont décidé de mettre en place un dispositif de prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps complet qui font la demande, à compter de la date de signature du présent accord, de passer à temps partiel à 80% à partir de 60 ans. Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

3.4.2 Guide retraite

Le guide retraite, mis en place dans le cadre du plan d'action du 3 décembre 2009 sera remis à jour et distribué aux employés, agents de maîtrise et cadres de l'entreprise âgé de 50 ans et plus. Ce guide permet notamment de comprendre le fonctionnement du système de retraite français et de rappeler les solutions d'épargne retraite mises en place par le groupe.

3.4.3 Réunion de préparation à la retraite

CSF s'engage à poursuivre la réalisation de réunion de préparation à la retraite pour les salariés volontaires. Ces réunions sont ouvertes aux salariés de 55 ans et plus et sont réalisées par les organismes de retraite complémentaire.

Le format de ces réunions sera adapté en fonction des besoins des Directions Opérationnelles et des disponibilités des organismes de retraite complémentaire.

Les Directions Opérationnelles pourront ajuster le critère de l'âge en fonction des demandes et des disponibilités.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme étant du temps de travail effectif.

Article 4 : Les engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

La culture d'entreprise est une richesse pour une entreprise et CSF y est particulièrement attachée. C'est pour cela que la transmission du savoir intergénérationnel doit se développer, notamment par le biais du tutorat.

Afin d'assurer une transmission des savoirs et des compétences, les parties signataires entendent promouvoir le développement du tutorat.

Pour les salariés seniors, le fait de transmettre leurs savoirs et savoir faire peut être source de satisfaction mais aussi source de reconnaissance et de valorisation. Cela permet de la même façon à l'entreprise d'assurer la pérennité de ses métiers et de permettre le lien intergénérationnel.

CSF favorisera ainsi l'exercice des fonctions tutorales par les seniors, en s'assurant qu'ils détiennent les compétences spécifiques identifiées et des qualités pédagogiques nécessaires afin de mener à bien leur mission. Le tuteur présentera les métiers et outils et accompagnera au quotidien le jeune.

Lors de l'entretien de seconde partie de carrière, il sera proposé au collaborateur senior dont les compétences techniques et pédagogiques sont reconnues, d'exercer un rôle de tuteur pour les salariés nouvellement embauchés.

Les parties signataires auront une attention particulière sur la pluralité des âges au sein des équipes.

Dans la continuité du plan d'actions seniors, CSF s'engage à poursuivre les formations tuteurs. Elles permettent de former, sur la base du volontariat, les salariés souhaitant exercer la fonction de tuteur.

La mission tutorale sous entend une réelle implication de la part du tuteur. Ainsi, il apparaît nécessaire de lui dégager le temps suffisant afin qu'il puisse se consacrer sereinement à l'ensemble de ses attributions, sans que son activité principale ne soit perturbée.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation et les parcours professionnels du 22 mai 2014, le tuteur du salarié engagé dans une démarche de CQP bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci, une prime de 100 euros brut lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

La Direction prévoit ainsi de dégager 20 heures par mois pour le tuteur quelle que soit la durée du temps de travail, pour l'exercice de la fonction tutorale. Elles seront payées et assimilées à du temps de travail effectif.

L'objectif est de former 150 tuteurs supplémentaires d'ici le terme de l'accord.

Article 5 : Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures en faveur de la mixité

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors, CSF s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord du 22 mai 2014 et de développer la mixité des emplois.

CSF rappelle que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Article 6 : L'accès à la formation

CSF veillera à ce que l'âge des candidats ou des collaborateurs ne constitue pas un frein à leur mobilité interne ou à l'accès à une formation.

CSF rappelle que l'inscription en formation repose sur des critères objectifs qui sont déterminés lors de l'entretien individuel. Les compétences à acquérir, le niveau à atteindre sont la base du choix de la formation.

Article 7 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les actions prévues au titre des engagements souscrits seront mis en œuvre au cours de la durée de l'accord, conformément aux échéances mentionnées aux articles concernés.

Article 8 : Suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord relatives à la formation et à l'intégration seront suivies par la commission de suivi mise en place dans le cadre de l'accord sur la formation et les parcours professionnels du 22 mai 2014.

Un bilan chiffré des dispositions du présent accord (taux de recrutement des jeunes et des seniors, taux de seniors par tranches d'âge...) sera présenté une fois par an en CCE et dans les CE.

Article 9 : Dispositions finales

Article 9.1 : Prise d'effet

En application de l'article L 2232-12 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

Cet accord entrera en vigueur à compter du jour suivant la réalisation des formalités de dépôt.

Il s'agit, dans le prolongement de l'accord signé au sein de la Société CSF FRANCE d'un accord à durée déterminée qui prendra fin le 30 septembre 2016.

Cet accord reprend l'intégralité des engagements et dispositions de l'accord précédemment en vigueur avant la transmission universelle de patrimoine.

L'homologation accordée par la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (la DIRECCTE) en date du 20 novembre 2013 restera donc valable pour le présent accord.

A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord à durée déterminée cessera de plein droit de produire ses effets à sa date d'échéance et ne pourra se transformer ni être requalifié en un accord à durée indéterminée.

Article 9.2 : Substitution aux accords et usages en vigueur

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit, pour les thèmes traités, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement.

Les avantages reconnus par le présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés antérieurement aux salariés et ayant le même objet.

Article 9.3 : Révision de l'accord

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 9.4 : 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 l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 9.5 Dénonciation

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, 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.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 9.6 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative ou au délégué syndical central.

Le présent accord sera déposé, au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification, par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) 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 22 mai 2014

Pour la société CSF
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBIK

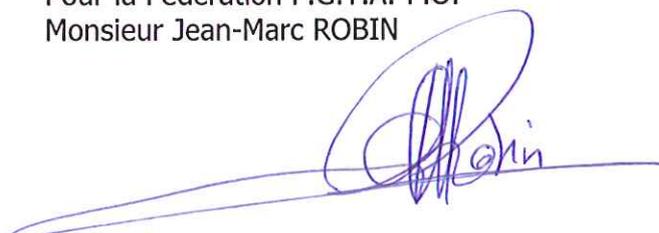


Pour la Fédération SNEC C.F.E – C.G.C.
Monsieur Philip CONROZIER

Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE

Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatiha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Monsieur Jean-Marc ROBIN



ANNEXE A L'ACCORD INTERGENERATIONNEL : **DIAGNOSTIC PREALABLE A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD CSF FRANCE**

Le présent diagnostic a été établi dans le cadre de la négociation de l'accord intergénérationnel prévue par l'article L.5121-9 du Code du travail, conformément aux articles L.5121-10 et R.5121-27 du même code, à partir des données et situations existantes dans l'entreprise au 31/12/2012.

Le contenu du diagnostic préalable est le suivant :

1. La pyramide des âges
2. Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles
3. Les prévisions de départ à la retraite
4. Les perspectives de recrutement
5. Les compétences clés c'est à dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise
6. Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité
7. La place respective des femmes et des hommes dans l'entreprise

Ce diagnostic a été présenté aux membres des organisations syndicales présents lors de la réunion de négociation du 11 juillet 2013 et complété des remarques formulées lors de cette réunion.

I. Pyramide des âges

La pyramide des âges permet de visualiser la répartition de l'effectif par âge. Ces données ont été reprises du bilan social.

L'effectif total de CSF France au 31/12/2012 était de **29 184**.

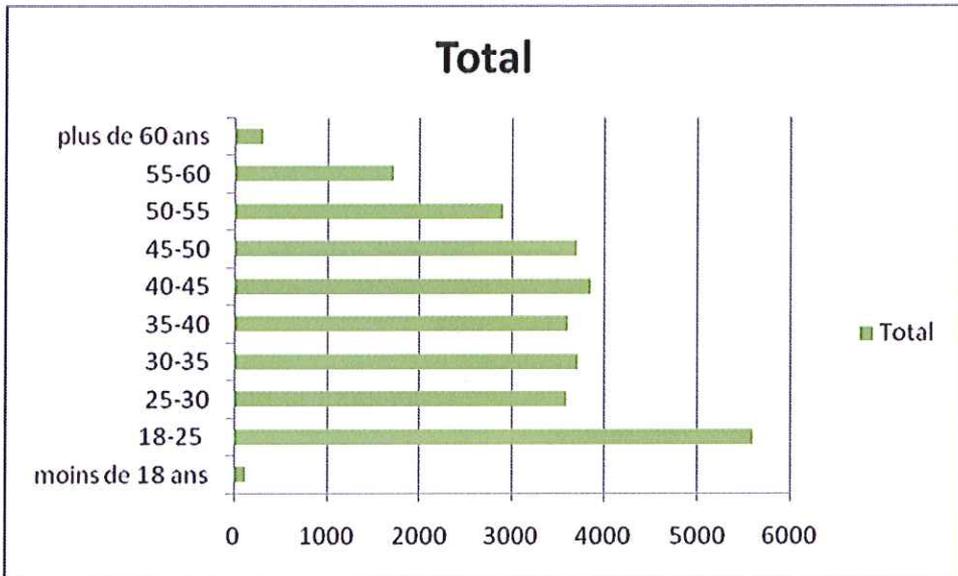
Les salariés de moins de 30 ans sont au nombre de 9 326 et les salariés âgés de plus de 45 ans sont au nombre 8 646.

Les salariés de 45-50 ans représentent une proportion équivalente aux tranches d'âge précédentes.

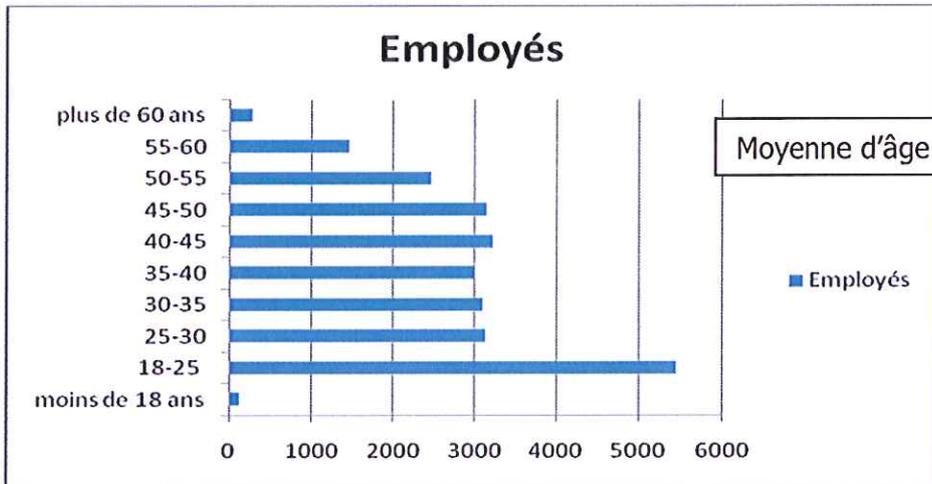
En revanche, on constate que le nombre de salariés diminue à compter de 50 ans.

Tranche d'âge	Total
moins de 18 ans	124
18-25 ans	5 601
25-30 ans	3 601
30-35 ans	3 728
35-40 ans	3 613
40-45 ans	3 871
45-50 ans	3 714
50-55 ans	2 905
55-60 ans	1 724

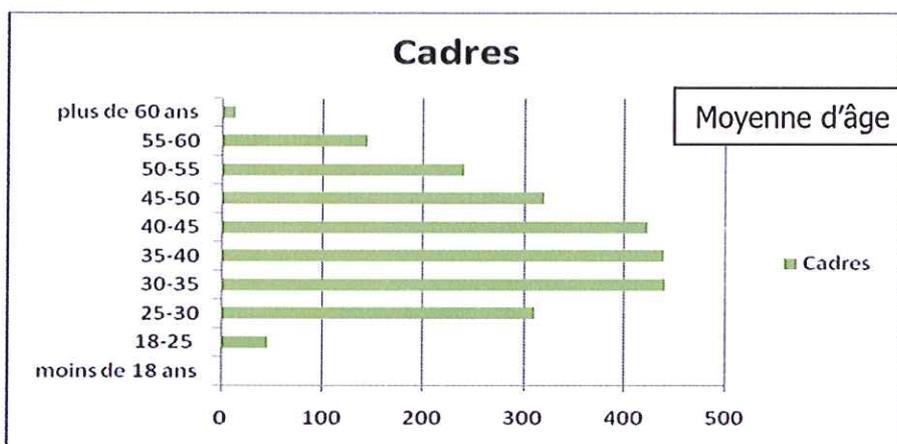
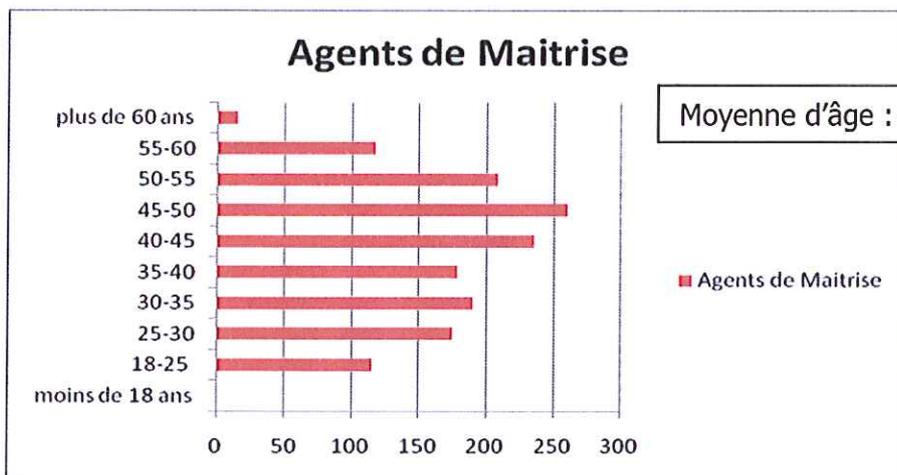
plus de 60 ans 303



Une pyramide est ensuite déclinée par Catégories Sociales Professionnelles.



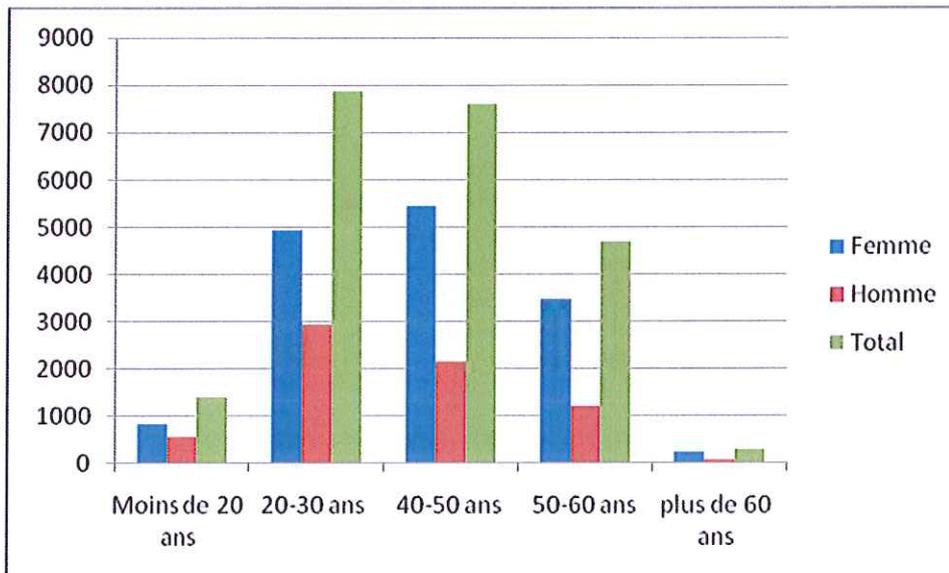
JMC *M 55*



La pyramide des âges est également déclinée par tranche d'âge et par sexe afin de mettre en avant la proportion de femmes et d'hommes parmi les jeunes et les seniors et constater un éventuel déséquilibre.

Seules les tranches d'âge jeunes et seniors sont renseignées.

Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Moins de 20 ans	824	567	1391
20-30 ans	4 939	2 929	7 868
40-50 ans	5 443	2 159	7 602
50-60 ans	3 464	1 215	4 679
plus de 60 ans	232	71	303

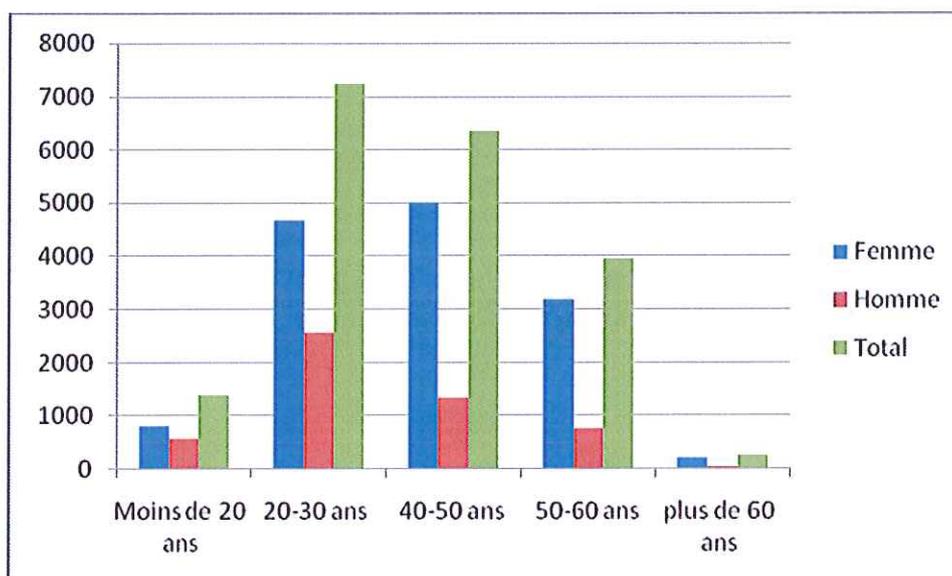


La proportion d'hommes est moins importante que celle des femmes. Cependant, l'écart est moindre pour les moins de 20 ans et les plus de 60 ans. En revanche, il se creuse pour les tranches d'âges 20-30 ans, 40-50 ans et 50-60 ans. .

Un détail par CSP permet une vision plus précise :

Pour les employés :

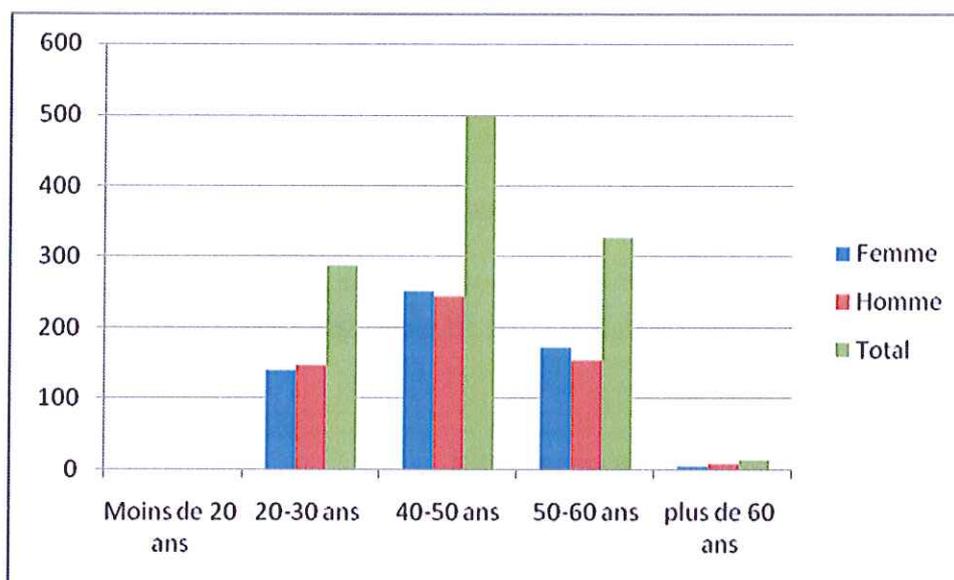
Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Moins de 20 ans	824	567	1 391
20-30 ans	4 669	2 559	7 228
40-50 ans	5 011	1 344	6 355
50-60 ans	3 196	766	3 962
plus de 60 ans	223	52	275



Parmi les employés, les femmes sont plus présentes que les hommes et ce, quelque soit l'âge.

Pour les Agents de maitrise

Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Moins de 20 ans	0	0	0
20-30 ans	140	148	288
40-50 ans	252	245	497
50-60 ans	173	154	327
plus de 60 ans	6	9	15

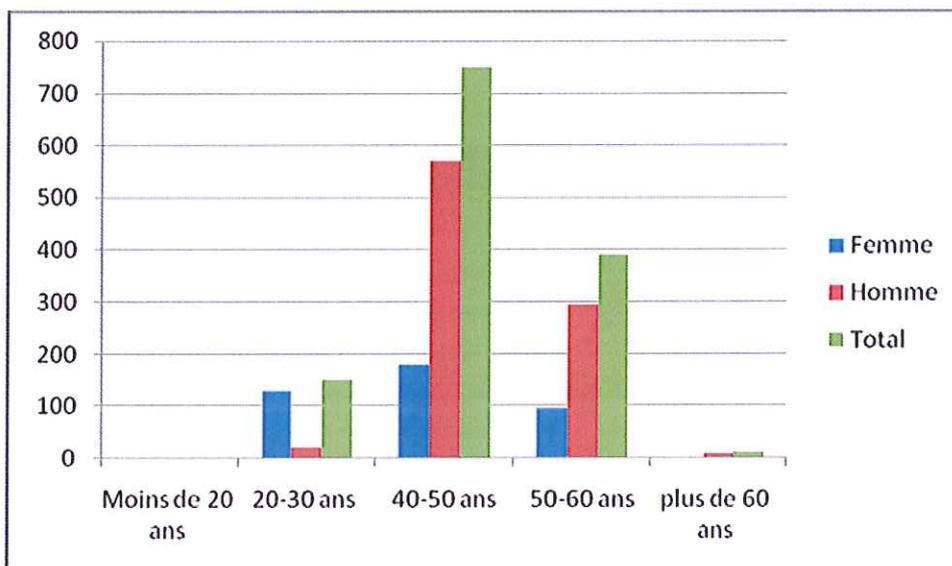


Pour les Agents de maitrise, la proportion d'hommes et de femmes est équivalente, quelque soit l'âge.

Pour les cadres

Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Moins de 20 ans	0	0	0
20-30 ans	130	22	152
40-50 ans	180	570	750
50-60 ans	95	295	390
plus de 60 ans	3	10	13

Les hommes cadres sont plus nombreux que les femmes cadres et l'écart est plus important



ant lorsque l'âge augmente, notamment pour les tranches d'âges 40-50 ans et 50-60 ans.

II. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

Les caractéristiques détaillées sont :

- La répartition CDI/CDD
- La répartition temps complet/temps partiel
- La répartition par niveau de qualification
- La répartition par ancienneté
- Le nombre de personnes formées
- Les embauches de seniors

Par jeunes, dans le présent document, il faut entendre les salariés âgés de moins de 30 ans.

Par salariés âgés ou seniors, il faut entendre les salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces notions seront redéfinies ensuite, dans le cadre de l'accord intergénérationnel afin d'être en cohérence avec notre population et notre activité et pourront donc être différentes.

Au 31/12/2012, l'entreprise comptait 9 326 salariés de moins de 30 ans représentant un pourcentage de 32% de l'effectif total et les seniors étaient 8 646 soit 30% de l'effectif total.

❖ En fonction de la nature du contrat : CDI/CDD

Au 31/12/2012, 6 627 salariés de moins de 30 ans étaient titulaires d'un CDI et 2632 salariés en CDD.

Evolution du nombre de jeunes au cours des trois dernières années :

	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010
Nombre de jeunes en CDI	6 627	7 102	7 671

Nombre de jeunes en CDD	2 632	2 645	3 020
--------------------------------	-------	-------	-------

On constate une diminution des effectifs jeunes, que ce soient en CDI ou CDD, en cohérence avec la baisse globale des effectifs.

Evolution du nombre de seniors au cours des trois dernières années :

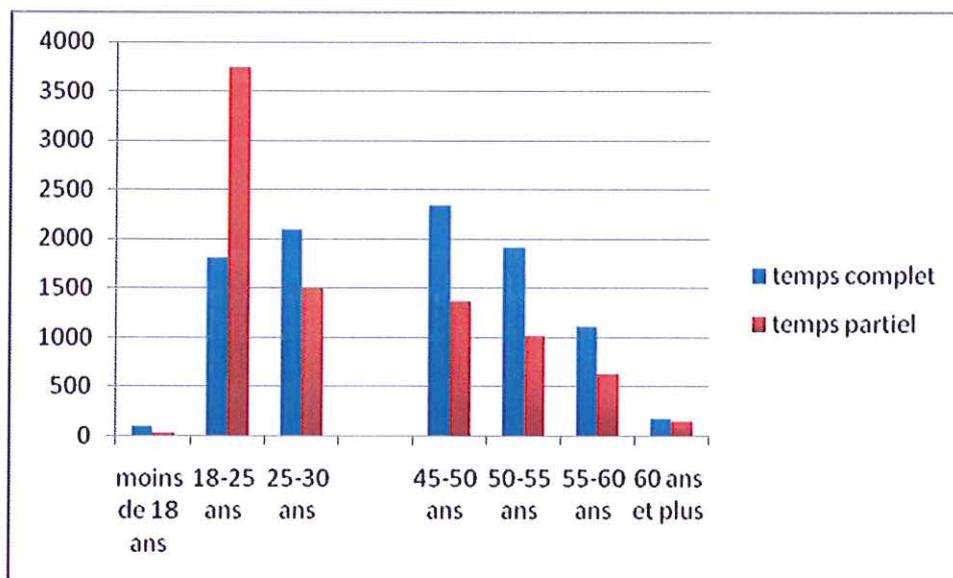
	31/12/2012	31/12/2011	31/12/2010
Nombre de seniors en CDI	8 523	8514	8201
Nombre de seniors en CDD	179	204	223

La proportion de seniors en CDD est moindre comparé à leur nombre en CDI. On constate que le nombre de seniors en CDI a progressé depuis 2010.

❖ **En fonction de la durée du contrat**

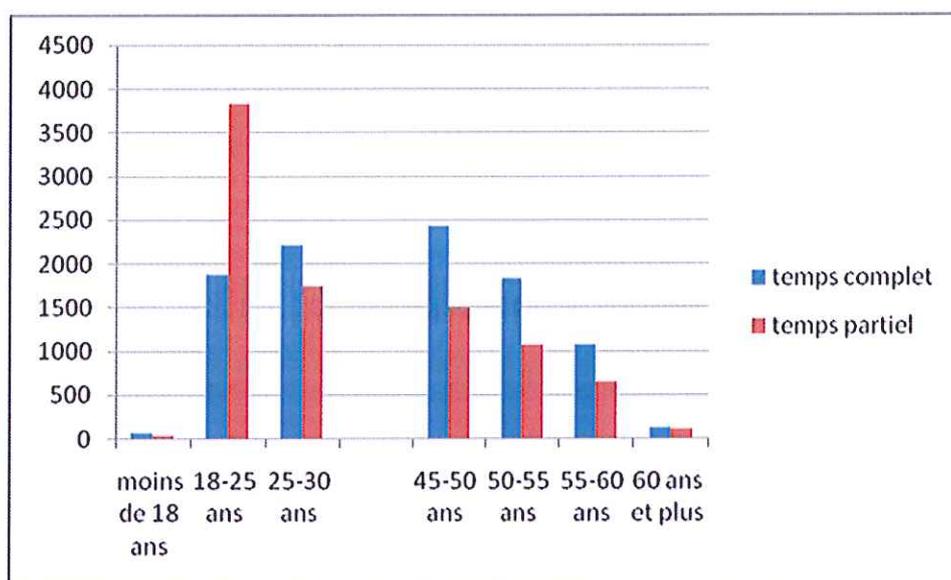
Répartition temps complet/temps partiel en 2012 :

Tranches d'âge	Temps complet	Temps partiel
moins de 18 ans	92	32
18-25 ans	1805	3 740
25-30 ans	2 094	1 496
45-50 ans	2 347	1 373
50-55 ans	1 910	1 012
55-60 ans	1 107	634
60 ans et plus	171	148



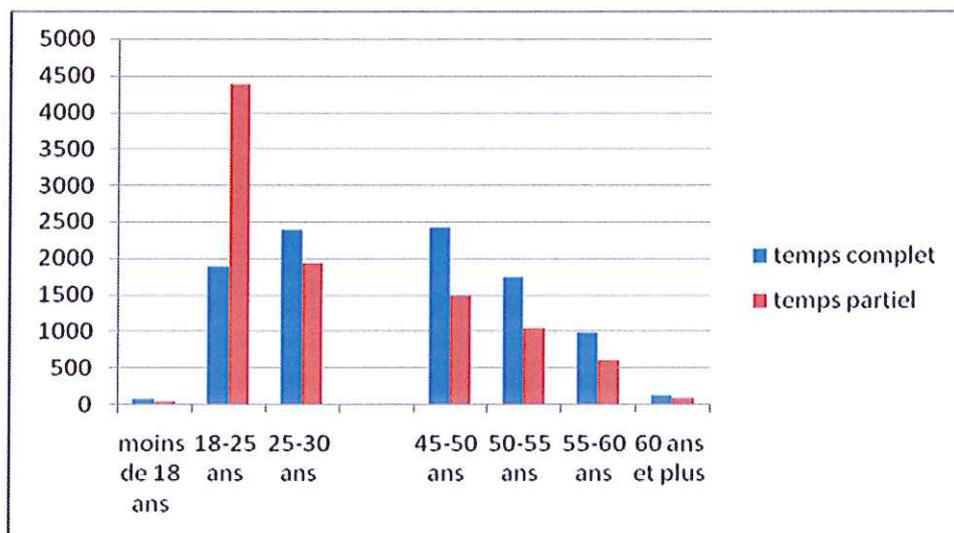
Répartition temps complet/temps partiel en 2011:

Tranches d'âge	Temps complet	Temps partiel
moins de 18 ans	61	30
18-25 ans	1 877	3 824
25-30 ans	2 212	1 743
45-50 ans	2 419	1 483
50-55 ans	1 833	1 060
55-60 ans	1 060	643
60 ans et plus	119	101



Répartition temps complet/temps partiel en 2010:

Tranches d'âge	Temps complet	Temps partiel
moins de 18 ans	58	40
18-25 ans	1 881	4 385
25-30 ans	2 393	1 934
45-50 ans	2 411	1 483
50-55 ans	1 735	1 033
55-60 ans	975	603
60 ans et plus	106	78



On constate que dans la tranche d'âge 18-25 ans, les jeunes sont principalement à temps partiel. Depuis 2010, le nombre de jeunes de 18-25 ans a temps partiel a diminué.

❖ En fonction de la qualification

Au 31/12/2012, la répartition des niveaux par tranches d'âge est la suivante :

Tranches d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
moins de 18 ans	91	33								124
18-25 ans	490	653	170	76	68	45	43			5 545
25-30 ans	56	299	373	378	62	113	301	7	1	3 590
										0
45-50 ans	13	737	675	713	101	162	165	118	36	3 720
50-55 ans	4	319	543	606	87	121	116	81	45	2 922
55-60 ans	8	853	337	276	60	59	68	51	29	1 741
60 ans et plus	1	195	58	37	9	6	4	8	1	319

Les jeunes et les seniors sont principalement des employés de niveaux 2. Cependant, on constate que plus on monte en niveau de qualification, plus les seniors sont représentés.

En effet, il n'y a presque aucun jeune de niveau 8 et 9 (8 collaborateurs) alors que chez les seniors, il y a 369 salariés de niveaux 8 et 9.

Evolution 2011 et 2010 :

La répartition des niveaux par tranches d'âge en 2011 :

Tranches d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
moins de 18 ans	66	28								94

18-25 ans	435	4 786	179	95	82	57	67			5 701
25-30 ans	64	2 515	422	399	75	157	310	12	1	3 955
						170				170
45-50 ans	16	1 845	689	748	117	121	158	123	36	3 853
50-55 ans	8	1 383	539	537	88	63	110	63	44	2 835
55-60 ans	10	841	336	262	56	4	58	51	26	1 644
60 ans et plus		127	38	33	9		3	4	2	216

La répartition des niveaux par tranches d'âge en 2010

Tranches d'âge en 2010	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
moins de 18 ans	56	42								98
18-25 ans	450	5 338	189	72	76	105	36			6 266
25-30 ans	67	2 771	483	390	74	327	204	11		4 327
										0
45-50 ans	17	1 849	696	709	144	189	129	118	43	3 894
50-55 ans	12	1 364	518	464	98	123	92	63	34	2 768
55-60 ans	11	776	305	250	53	60	53	45	25	1 578
60 ans et plus	1	100	38	22	8	5	3	5	2	184

❖ En fonction de l'ancienneté

En 2012 :

Tranche d'âge	Nombre de collaborateur	Ancienneté Moyenne
- 18 ans	124	0,2
18 à < 25 ans	5 545	0,9
25 à < 30 ans	3 590	4,0
45 à < 50 ans	3 720	16,1
50 à < 55 ans	2 922	19,0
55 à < 60 ans	1 741	20,2
60 ans et +	319	17,3

En 2011 :

Tranche d'âge	Nombre de collaborateur	Ancienneté Moyenne
- 18 ans	91	0,3
18 à < 25 ans	5 701	1,0
25 à < 30 ans	3 955	4,2
45 à < 50 ans	3 902	16,0
50 à < 55 ans	2 893	18,4
55 à < 60 ans	1 703	19,8
60 ans et +	220	17,3

En 2010 :

Tranche d'âge	Nombre de collaborateur	Ancienneté Moyenne
- 18 ans	98	0,2
18 à < 25 ans	6 266	1,0
25 à < 30 ans	4 327	4,2
45 à < 50 ans	3 894	15,9
50 à < 55 ans	2 768	17,7
55 à < 60 ans	1 578	19,2
60 ans et +	184	16,5

L'ancienneté moyenne augmente avec l'âge. En effet, les jeunes de 18 à 25 ans ont une ancienneté d'environ 1 an (depuis 2010) alors que les seniors de 50 à 55 ans ont une ancienneté moyenne d'environ 19 ans.

❖ **Le nombre de personnes formées en 2012**

Tranche d'âge	Personnes formées
- 18 ans	4
18 à < 25 ans	1 332
25 à < 30 ans	1 984
45 à < 50 ans	2 078
50 à < 55 ans	1 499
55 à < 60 ans	785
60 ans et +	134

En 2012, 3 320 jeunes de moins de 30 ans ont été formés et 4 496 seniors (de plus de 45 ans).

Les formations les plus suivies par les jeunes sont les suivantes :

- Gestes et Postures tous commerçants
- Equipier de 1^{ère} intervention incendie
- Drive : Mettre en œuvre le e-commerce en magasin
- J'anime mes réunions cosmétiques avec efficacité
- Fruits et légumes : formation pour les Managers et Employés Commerciaux 4

Les formations les plus suivies par les seniors sont les suivantes :

- Gestes et Postures tous commerçants
- Equipier de 1^{ère} intervention incendie
- Formation Continue SST- Externe (6h)
- Conduite de transpalette à main et chariots à bras automoteur à conducteur accompagnant (externe)
- Parcours rapid'learning PGC / démarque - elearning (Super)

❖ **Les embauches de seniors**

Le cumul des embauches en 2012 :

Age	Type de contrat	Employé	Maitrise	Cadres	Total
45 à < 50 ans	CDD	293			293
	CDI	90	11	10	111
50 à < 55 ans	CDD	168			168
	CDI	42	4	3	49
55 à < 60 ans	CDD	108			108
	CDI	18	2		20
60 ans et +	CDD	32			32
	CDI	7			7
Total général		758	17	13	788

Le cumul des embauches en 2011 :

Age	Type de contrat	Employé	Maitrise	Cadres	Total
45 à < 50 ans	CDD	375			375

	CDI	124	10	23	157
50 à < 55 ans	CDD	232			232
	CDI	73	8	11	92
55 à < 60 ans	CDD	118			118
	CDI	40	2	6	48
60 ans et +	CDD	37			37
	CDI	17			17
Total général		1016	20	40	1 076

Le cumul des embauches en 2010 :

Age	Type de contrat	Employé	Maitrise	Cadres	Total
45 à < 50 ans	CDD	419			419
	CDI	84	15	12	111
50 à < 55 ans	CDD	211			211
	CDI	69	7	2	78
55 à < 60 ans	CDD	101			101
	CDI	33	6	3	42
60 ans et +	CDD	34			34
	CDI	17			17
Total général		968	28	17	1 013

Les embauches de seniors en nombre ont diminué depuis 2010, en cohérence avec la diminution globale des embauches.

La proportion de seniors embauchés en CDI reste moins importante que les embauches en CDD.

III. Les prévisions de départ à la retraite

Il s'agit d'indiquer le nombre de salariés susceptibles de partir à la retraite, notamment en fonction de leur âge.

Il ne s'agit que d'indication, les salariés étant libres de décider de partir à la retraite et l'entreprise n'ayant pas connaissance des dates prévisionnelles auxquelles les salariés seront en mesure de partir en retraite.

Nombre total de départ en retraite	Total
---	--------------

Employés	120
Agents de maîtrise	16
Cadres	7
Total	143

En 2012, 143 personnes, toutes catégories confondues, sont parties à la retraite.

Un détail des effectifs présent au 30 juin 2013 permet de voir le nombre de salariés susceptibles de partir à la retraite dans les prochaines années.

322 salariés ont plus de 60 ans au 31/12/2012.

Age	Employé	Maitrise	Cadre	Total
60 ans	152	5	10	167
61 ans	46	4	2	52
62 ans	29	1	1	31
63 ans	22			22
64 ans	17	3		20
65 ans	10			10
66 ans	8			8
67 ans	5			5
68 ans	4			4
69 ans	1			1
70 ans	2			2
Total	296	13	13	322

IV. Les perspectives de recrutement des jeunes

Afin de déterminer les perspectives de recrutement, il est judicieux dans un premier temps d'indiquer le nombre d'embauche au total sur l'année 2012 et de les comparer aux embauches des jeunes

Nombre total d'embauches	Total
Employés	16500
Agents de maîtrise	115
Cadres	126
Total	16741

Embauche des moins de 25 ans en 2012 :

		Employé		Maîtrise		Cadre		Total	
< 25 ans	CDD	9 416	80%	18	44%	1	8%	80%	9 435
	CDI	2 358	20%	23	56%	12	92%	20%	2 393
Total		11 774	100,00%	41	100,00%	13	100%	100%	11 828

Embauche des moins de 25 ans en 2011 :

		Employé		Maîtrise		Cadre		Total	
< 25 ans	CDD	10 629	82%	18	28%	4	11%	82%	10 651
	CDI	2 264	18%	47	72%	32	89%	18%	2 343
Total		12 893	100,00%	65	100,00%	36	100%	100%	12 994

Embauche des moins de 25 ans en 2010 :

		Employé		Maîtrise		Cadre		Total	
< 25 ans	CDD	11 556	83%	2	6%	3	21%	83%	11 561
	CDI	2 284	17%	33	94%	11	79%	17%	2 328
Total		13 840	100,00%	35	100,00%	14		100%	13 889

Le nombre d'embauche des jeunes a diminué depuis 2010, en cohérence avec la baisse globale des effectifs, ce que l'on a pu constater également pour les embauches des seniors.

Les embauches sont principalement en CDD, pour 80%. L'évolution est plutôt positive, puisque la part des embauches de jeunes en CDI augmente par rapport à la proportion d'embauche de jeunes en CDD depuis 2010.

Détail des contrats jeunes :

Type de contrats	Personnes formées
Contrats d'apprentissage	359
Contrat de professionnalisation	450
Stagiaires	3 088

Dans ces perspectives de recrutement, l'entreprise tiendra compte de objectifs fixés dans le cadre de l'accord égalité hommes femmes pour donner une priorité au sexe sous représenté, sous réserve de compétences égales.

V. Les compétences clés

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise.

Toutes les compétences actuellement existantes dans l'entreprise sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, certaines compétences sont fragilisées car elles sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir à la retraite dans quelques années.

Le métier de bouche est concerné.

VI. Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité

Il existe des conditions de travail qui ne sont pas favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors.

Le travail de nuit peut correspondre à des conditions de travail difficile et générer des situations de pénibilité.

Le tableau ci-dessous dresse un état du nombre de salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit (au moins 270 heures dans l'année).

Catégories	Nombre de personnes de plus de 50 ans occupant des emplois à horaires de nuit en 2012
Employés	37
Agents de maîtrise	2
Cadres	0

VII. Articulation avec l'égalité professionnelle et notamment la mixité des métiers

Salariés présents au 31 décembre 2012 :

Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total
20 105	68,89%	9 079	31,11%	29 184

Salariés présents au 31 décembre 2012 (par Catégorie) :

Statut	Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total
EMPLOYE	18 548	73,28%	6 763	26,72%	25 311
MAITRISE	805	53,88%	689	46,12%	1 494
CADRE	752	31,61%	1 627	68,39%	2 379
Total	20 105	68,89%	9 079	31,11%	29 184

Salariés ayant été embauché en 2012 (Tri par Statut & par Type de Contrat)

Embauche	Contrat	Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total
EMPLOYE	CDD	8 079	61%	5 114	39%	13 193
	CDI	1 842	56%	1 465	44%	3 307
	Total	9 921	60%	6 579	40%	16 500
MAITRISE	CDD	13	48%	14	52%	27
	CDI	30	34%	58	66%	88
	Total	43	37%	72	63%	115
CADRE	CDD	3	50%	3	50%	6
	CDI	35	29%	85	71%	120
	Total	38	30%	88	70%	126
Total	CDD	8 095	61%	5 131	39%	13 226
	CDI	1 907	54%	1 608	46%	3 515
	Total	10 002	60%	6 739	40%	16 741

Salariés ayant été embauché en 2012 (Tri par tranche âge)

Effectif EMPLOYE	Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total
Salariés de - 25 ans	6 946	58,99%	4 828	41,01%	11 774
Salariés de 25 à - 35 ans	1 712	60,26%	1 129	39,74%	2 841
Salariés de 45 à - 55 ans	424	71,50%	169	28,50%	593
Salariés de 55 à - 60 ans	78	61,90%	48	38,10%	126
Salariés de 60 ans et plus	16	41,03%	23	58,97%	39

Effectif AGENT de MAITRISE	Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total
Salariés de - 25 ans	19	46,34%	22	53,66%	41
Salariés de 25 à -35 ans	14	31,82%	30	68,18%	44
Salariés de 45 à -55 ans	4	26,67%	11	73,33%	15
Salariés de 55 à -60 ans	1	50,00%	1	50,00%	2

Salariés de 60 ans et plus	0		0		0
----------------------------	---	--	---	--	---

Effectif CADRE	Femme	% Femme	Homme	%Homme	Total
Salariés de - 25 ans	4	30,77%	9	69,23%	13
Salariés de 25 à -35 ans	27	42,19%	37	57,81%	64
Salariés de 45 à -55 ans	1	7,69%	12	92,31%	13
Salariés de 55 à -60 ans	0		0		0
Salariés de 60 ans et plus	0		0		0

TOTAL	Femme	% Femme	Homme	%Homme	Total2
Salariés de - 25 ans	6 969	58,92%	4 859	41,08%	11 828
Salariés de 25 à -35 ans	1 753	59,44%	1 196	40,56%	2 949
Salariés de 45 à -55 ans	429	69,08%	192	30,92%	621
Salariés de 55 à -60 ans	79	61,72%	49	38,28%	128
Salariés de 60 ans et plus	16	41,03%	23	58,97%	39
TOTAL	10 002	59,75%	6 739	40,25%	16 741

Les embauches au cours de l'année 2012 ont principalement concernées les jeunes et en particulier les jeunes femmes.

Salariés ayant été embauché au cours de l'année 2012 (Tri par niveau de la CCN)

Niveau	Femme	% Femme	Homme	%Homme	Total
1	637	51,75%	594	48,25%	1 231
2	9 186	61,49%	5 752	38,51%	14 938
3	60	25,75%	173	74,25%	233
4	38	38,78%	60	61,22%	98
5	34	44,16%	43	55,84%	77
6	9	23,68%	29	76,32%	38
7	34	30,09%	79	69,91%	113
8	3	27,27%	8	72,73%	11
9	1	50,00%	1	50,00%	2
Total	10 002	59,75%	6 739	40,25%	16 741

Départs à la retraite :

CSP	Femme	% Femme	Homme	%Homme	Total
Employés	99	82,50%	21	17,50%	120
Agents de maîtrise	5	31,25%	11	68,75%	16

Cadres	0	0,00%	7	100,00%	7
Total	104	72,73%	39	27,27%	143

