Carrefour market

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2015

C.S.F.

En préambule, il est rappelé que 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 14 janvier, 28 janvier et 10 février 2015.

Au cours de la réunion du 14 janvier 2015, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations, concernant notamment la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Au cours des 2ème et 3ème réunions, les délégations des organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives, auxquelles la Direction a apporté des réponses et formulé des propositions.

Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord sur le statut collectif du 22 mai 2014, à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 mai 2014 dont l'un des objectifs est d'améliorer l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement et de supprimer d'éventuels écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, à l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées du 22 mai 2014, à l'accord intergénérationnel de la Société CSF du 22 mai 2014 ainsi qu'à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail au sein de la société CSF du 22 mai 2014 et l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014.

L'ensemble de ces accords démontre la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux d'améliorer le statut social de l'ensemble des salariés.

Le présent accord s'articule principalement autour des thèmes suivants :
- développement du pouvoir d'achat ;
- valorisation de l'ancienneté ;
- amélioration du statut collectif CSF ;
- développement de la solidarité ;
- renforcement du dialogue social.

Conformément à l'article 3 de l'accord de codification à droit constant de la convention d'entreprise CSF du 13 juin 2014, il sera précisé pour chaque article du présent accord la codification correspondante au sein de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014, qui sera révisée en conséquence.

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

SS

Ph-T YKC

JC3

YM

Partie 1: DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT

Article 1 : Revalorisation de la grille de salaire minimum CSF

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.1.1 du titre 1 « Rémunérations » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minimums applicables pour les employés au sein de CSF de la manière suivante à compter du 1er mars 2015:

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié.	Tx Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause comprise	SMMG en € (salaire mensuel minimum garanti)
Niveau 1					
1A (6 premiers mois)	9.668	1466.35	73.28	10.151	1539.63
1B	9.670	1466.65	73.41	10.154	1540.06
Niveau 2					
2A (6 premiers mois)	9.680	1468.17	73.40	10.164	1541.57
2B	9.799	1486.21	74.32	10.289	1560.53
Niveau 3					
3A (12 premiers mois)	9.819	1489.25	74.47	10.310	1563.72
3B	9.992	1515.49	75.83	10.492	1591.32
Niveau 4					
4A (24 premiers mois)	10.003	1517.16	75.83	10.503	1592.99
4B	10.560	1601.64	80.08	11.088	1681.72
4C	10.912	1655.02	82.81	11.458	1737.83

Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minimums applicables pour les agents de maîtrise et cadres au sein de CSF de la manière suivante à compter du 1er janvier 2015 :

Encadrement		Salaire mensuel brut
5A	(43.25h/semaine)	2007
5B (Après 3 ans dans le niveau)	(43.25h/semaine)	2028
6A	(43.25h/semaine)	2122
6B (Après 3 ans dans le niveau)	(43.25h/semaine)	2143
7	216 jours / an	2473
8	216 jours / an	3337

Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés sont les montants minimum auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

Article 2 : Augmentation salariale « employés »

Les collaborateurs ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille de minimas telle que prévue par l'article ci-dessus, ou bénéficiant d'une augmentation inférieure à 0.5%, bénéficieront d'une augmentation de salaire à hauteur de 0.5% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille).

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1er mars 2015 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2015).

Partie 2: VALORISER L'ANCIENNETE

Article 3 : Création d'un niveau 7B

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article font l'objet d'un nouvel article 1.1.2.3 intitulé « Création d'un niveau 7B ». Elles complètent les dispositions de l'article 1.1.2 du titre 1 « Rémunérations » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties au présent accord conviennent de modifier l'article 6 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 en ajoutant un article 6.3 rédigé de la façon suivante :

« Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 7B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant au niveau 7B est de 2498 euros bruts mensuels pour un forfait annuel de 216 jours travaillés.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1er avril 2015, avec effet rétroactif au 1er janvier 2015. »

Il est précisé que ces dispositions ne modifient pas l'article 1 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 concernant le passage au niveau 8 des Directeurs de magasin.

Article 4 : Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.6 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les partenaires sociaux et la Direction souhaitent améliorer le dispositif du Chèque Emploi Service universel (CESU) mis en place dans le cadre des précédentes négociations annuelles obligatoires. L'article 42 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 est donc désormais rédigé comme suit :

« Le CESU est un titre de paiement à montant prédéterminé destiné à régler des prestations de garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.

1/ Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du Code du Travail, par les salariés remplissant les conditions définies ci-après, 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 personnes remplissant les conditions suivantes peuvent bénéficier de ce dispositif :

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

Le montant du CESU est de 300 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

2/ Le dispositif du CESU est ouvert à tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu, 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 services à la personne à domicile (ex : assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage, etc.).

Pour ces salariés, le montant du CESU est de 500 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

3/ Dispositions communes :

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

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

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

Les deux dispositifs (1/ et 2/) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2015 ».

Article 5 : Prime de vacances

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.2.2.2 pour la partie « Employés » et « Cadres et Agents de maitrise » du titre 1 « Rémunérations » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime de vacances. En conséquence, l'article 31.2 du statut collectif de CSF, est désormais rédigé comme suit :

- ***Employés :***

Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du Groupe bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

Avant la 1ère année d'ancienneté (Année d'entrée) : pas de prime

Année d'acquisition de la condition de 1 an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat)) : maximum 100 €

Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : 100 €

Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : 25% d' ½ mois de salaire de base,

Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : 50% d' ½ mois de salaire de base,

Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : 75% d'½ mois de salaire de base,

Après 6 ans d'ancienneté (Année N+5) : 100% d'½ mois de salaire de base,

Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): 110% de ½ mois de salaire de base,

Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14): 115% de ½ mois de salaire de base,

Après 20 ans d'ancienneté (Année N+19): 120% de ½ mois de salaire de base.

- **Cadres et agents de maîtrise**

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

550 € pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,
700 € 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. »

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er juin 2015.

Les « dispositions communes » de l'article 31.2 du statut collectif sont inchangées.

Partie 3: AMELIORER LE STATUT COLLECTIF CSF

Article 6 : Titres restaurant

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.2 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties au présent accord décident de modifier l'article 35 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 de la façon suivante :

« A partir du 1er juillet 2015, dans le respect des règles légales et réglementaires, les salariés ayant 1 an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

- 3,30 € à la charge de la Direction CSF ;
- 2,70 € à la charge du salarié.

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1er jour du mois suivant la date anniversaire dès 1 an d'ancienneté.

Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas c'est à dire :

- travailler le matin ET l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail ;

- travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum ;

- travailler l'après midi à partir de 12h30 au plus tard ;

- travailler l'après midi jusqu'à 20h minimum ;

- pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30 ;

- pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé au moins 6h le matin (exemple : 5h-11h ou 6h30-12h30).

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, ...).

Pour les salariés qui bénéficient au 30 juin 2015 de titres restaurant d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. La part de la prise en charge employeur sera portée à 55% de la valeur faciale du titre restaurant, si la prise en charge actuelle employeur est inférieure.

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

La Direction veillera à ce que la planification des horaires de travail ne soit pas modifiée de manière à exclure des salariés de l'application du dispositif.

La Direction s'engage à tenir informées les organisations syndicales de l'adéquation entre la planification des horaires et le nombre de titres restaurants attribués au cours d'une réunion de suivi. »

Article 7 : Les astreintes

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article modifient les dispositions de l'article 5.3.3.1 et 5.4.4.6 du titre 5 « Durée et organisation du travail» de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de modifier les dispositions de l'article 4.6 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 ainsi que l'article 5.3.1 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 22 mai 2014 pour la partie « astreintes » et ce, dans les conditions suivantes :

« En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maitrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 55 euros brut, versée mensuellement.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2015, avec effet rétroactif au 1er janvier 2015.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 25 euros brut sera versée par intervention.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2015.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

Les autres dispositions relatives à l'astreinte ne sont pas modifiées.

Article 8 : Remise sur achats

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.3 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de modifier l'article 41 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 de la façon suivante :

« 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 effectués dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Article 41.1 Champ d'application

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

Article 41.2 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 annuel d'achats de 10 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 000 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.
A compter du 1er juillet 2015, le bénéfice de cette remise est étendue aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.
Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.
Depuis le 1er janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

Article 41.3 Cas particuliers

Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques.
A compter du 1er juin 2012, les collaborateurs CSF résidant dans un pays frontalier de la France (exemple : Belgique, Espagne, Allemagne) pourront aussi disposer de la remise sur achats selon des modalités spécifiques similaires à celles mises en place pour les salariés en situation d'interdit bancaire.
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. »

Article 9 : Prime sur résultats EC4

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article viennent compléter celles de l'article 1.2.3 du titre 1 « Rémunérations» de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Afin de permettre au personnel administratif (magasin et siège) de niveau 4 de bénéficier d'une prime sur résultats, les parties conviennent d'ajouter les dispositions suivantes à l'article 32 du statut collectif CSF du 22 mai 2014 :

« Les employés de niveau 4 exerçant des fonctions administratives en magasin ou en siège bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs dans les mêmes conditions et modalités que les employés commerciaux de niveau 4 tel que prévues par le présent article. »

Cette disposition s'applique à compter du 1er janvier 2015, avec une fixation des objectifs en 2015 et un premier versement de la prime en 2016.

Article 10 : Absence parentale pour soigner un enfant malade

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.9.2 du titre 4 « Congés payés, absences et CET » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de modifier l'article 17.2 « Absence parentale pour soigner un enfant malade » du statut collectif CSF du 22 mai 2014 de la façon suivante :

« Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 jours ouvrés par année civile.

Ce congé pourra être pris par journées complètes ou par demi-journées à hauteur de 6 jours ou de 6 demi-journées.

La demi-journée se définit comme le nombre d'heures de travail planifiées jusqu'à 14 heures pour la matinée et à partir de 12 heures pour l'après-midi, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 5 heures de travail effectif.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Les jours de congés prévus dans le cadre du présent article (17.2) ne donneront lieu, à aucune rémunération sauf un jour d'absence par enfant malade par année civile. Pour ce jour d'absence par enfant malade, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée.

Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique. »

Article 11 : Prime annuelle « 13eme mois »

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.2.1 du titre 1 « Rémunérations» de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent de modifier l'article 30 du statut collectif CSF de la façon suivante :

« Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale de branche avec les précisions ci-dessous. Concernant la condition d'une année d'ancienneté, elle est réputée acquise lorsque le salarié est entré dans l'entreprise au plus tard le 2 janvier.

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (31 décembre) est considérée comme date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de paie.

Il est précisé que les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire par l'entreprise n'auront pas d'impact (pas de proratisation) sur le calcul de la prime annuelle.

Cette disposition s'applique dès le versement de la prime annuelle 2015.

Article 12 : Dotation de fontaine à eau

Afin d'assurer la mise à disposition d'eau potable et fraîche aux collaborateurs en magasin, les partenaires sociaux conviennent de doter l'ensemble des magasins d'une fontaine à eau.

A cet effet, une dotation de 1 fontaine à eau par magasin non équipé sera réalisée.

Partie 4: DEVELOPPER LA SOLIDARITE

Article 13 : Le Fonds de solidarité

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.8.6 du titre 2 « Avantages sociaux et dispositions sociétales » de la Convention d'entreprise CSF mise à jour au 1er juillet 2014.

Les parties conviennent que l'article 40.6 du statut collectif de la société CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit :

« Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2015 est de 250 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2015 au 31 mars 2016. 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.

Pour l'année 2015, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ... »

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif du 22 mai 2014 demeurent inchangées.

Partie 5: RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Article 14 : Création d'une Commission Nationale Emploi

Les parties au présent accord conviennent de créer une Commission Nationale «Emploi» ayant pour mission de suivre les évolutions de l'emploi au sein de CSF.
Elle est composée de :

- 2 représentants de la Direction,

- 2 représentants par organisation syndicale représentative au sein de CSF.

Son rôle consiste à anticiper et suivre les évolutions en matière d'emploi ou d'organisation du travail au sein de CSF, à suivre les projets liés à la G.P.E.C. ainsi que les projets de réorganisation.
Cette commission se réunit 4 fois par an.
Afin d'étudier les spécificités de certaines fonctions (notamment accueil et drive) et de développer l'employabilité des salariés, une étude portant sur la classification de certains emplois identifiés au sein de CSF sera réalisée au second semestre 2015 au sein de la commission. Dans ce cadre, des propositions (notamment sur les conditions de travail, organisation de travail, fiches de fonction lorsque le métier n'est pas classifié dans la CCN ou les classifications) pourront être faites par les membres et analysées au sein de la commission.

Partie 6: DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : 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, sous réserve de sa signature par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise CSF et à l'absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition à un accord doit, pour être valable, être notifiée aux signataires dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte contesté.

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

Toutefois les articles modifiant les accords du 22 mai 2014 révisent ces accords et suivront le régime desdits accords.

Article 16 : 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.

SS

JC3

Article 17 : 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 18 : 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 19 : 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 syndical 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 Entreprise 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.

SS

JC3

Fait à Massy, le 26 février 2015

Pour la société CSF
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY

Pour le syndicat CFDT
Madame Sophie JACOBIK

Pour le Syndicat CFTC
Monsieur Jean - Christophe BREVIERE

Pour le Syndicat CGT
Madame Fatiha CHALAL

Pour le syndicat FO
Monsieur Jean Marc ROBIN

Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC Agro
Monsieur Philippe TERNISIEN