



**PROTOCOLE D'ACCORD  
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2012**

***C.S.F. France***

ST

SCB

MCC

MR

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 17 février, 2 et 14 mars 2012.

Au cours de la réunion du 17 février 2012, 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.

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 30 décembre 2008, à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 15 décembre 2011 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 16 décembre 2010, au plan d'action relatif à la gestion des seniors du 3 décembre 2009.

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 4 thèmes suivants :

- le développement du pouvoir d'achat ;
- le développement de l'employabilité par la prise en compte des parcours professionnels ;
- le développement de la solidarité ;
- la prise en compte des spécificités du personnel d'encadrement.

A l'issue des négociations, afin de renforcer ces différentes mesures il a été convenu ce qui suit :

## **1<sup>ère</sup> Partie : DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT**

### **Article 1 : Augmentation salariale « employés »**

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de + 1,5% sera appliquée aux niveaux A au 1er mars 2012 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2012).

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de + 2,2 % sera appliquée aux niveaux B au 1<sup>er</sup> mars 2012 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2012).

### **Article 2 : La majoration du travail le dimanche**

La Direction rappelle sa volonté de respecter le principe selon lequel l'accomplissement du travail du dimanche des employés se fera sur la base du volontariat.

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 » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 :

« Les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail 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 ».

### **Article 3 : La remise sur achats**

Depuis plusieurs années, la Direction CSF France s'est engagée dans une démarche d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs. Le dispositif de la remise sur achats, mis en place depuis 2005, a été reconduit et amélioré chaque année à l'occasion des négociations annuelles obligatoires successives.

Conscients de l'attachement des salariés à ce dispositif, la Direction et les partenaires sociaux ont notamment décidé, aux termes des NAO 2012, de revaloriser le plafond d'achat de la remise sur achats.

En conséquence, l'article 36 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF France du 30 décembre 2008 est modifié et complété 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 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 et au fuel domestique.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, le bénéfice de cette remise est étendu à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF France intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF France de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF France. 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.

#### **Article 36.3 Cas particuliers**

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

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, les collaborateurs CSF France 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 4 : Le CESU**

L'article 7 des dispositions sociales du protocole d'accord sur les NAO 2011 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 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 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 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 juin 2012 et viennent prendre la suite des précédentes dispositions arrêtées dans le cadre des précédentes NAO.

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

#### **2<sup>ème</sup> Partie : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE PAR LA PRISE EN COMPTE DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

#### **Article 5 : Mise en place d'un niveau 4 C**

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation Tous Commerçants, deux nouveaux postes clé ont été créés : Approvisionneur Principal et Gestionnaire de Stock.

L'approvisionneur principal a pour mission principale la coordination du travail des employés pour la dépote et la mise en rayon.

Le gestionnaire de stock a pour mission principale de fiabiliser les données Caroline et de piloter la gestion des stocks du magasin.

Afin de reconnaître la spécificité de ces deux métiers, la Direction et les partenaires sociaux décident de créer un niveau 4 C.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans le niveau 4B et en qualité d'approvisionneur principal ou gestionnaire de stock.

La rémunération minimum correspondante au niveau 4 C est de 1680 € brut pour un temps plein.

La rémunération minimale correspondante sera rétroactivement accordée aux salariés pouvant justifier d'une année d'ancienneté en qualité d'approvisionneur principal ou gestionnaire de stock dans le niveau 4B avant la signature du présent accord.

#### **Article 6 : Engagement d'une négociation sur la formation et la construction des parcours professionnels**

Dans une réelle volonté de permettre à chaque salarié de développer son employabilité et d'être acteur de la gestion de sa carrière professionnelle, la Direction s'engage à réunir les partenaires sociaux au cours du 2<sup>ème</sup> semestre afin de négocier sur le thème de la formation. L'objectif est de faciliter l'accès à la formation des personnels de siège et de magasin en vue de développer leur employabilité au travers de parcours professionnels.

Cette négociation permettra notamment de développer et de préciser les outils permettant aux collaborateurs de se créer un véritable projet professionnel. Elle aura également pour objectif de mettre en place les moyens pour les accompagner tout au long de leur parcours professionnel (formations, entretiens, connaissance des métiers, ...).

Elle pourra notamment permettre d'améliorer la communication sur les dispositifs de formation auprès de tous les salariés.

#### **Article 7 : Groupe de travail caisse spécifique**

La Direction s'engage à mener des réflexions avec les partenaires sociaux sur la question des conditions de travail des salariés travaillant en caisse. A cette fin, un groupe de travail caisse spécifique sera réuni ; les DRH des directions opérationnelles seront invités à y participer.

L'objectif de ce groupe de travail portera notamment sur la rédaction concertée d'une charte d'engagements visant à améliorer l'organisation du travail des salariés travaillant en caisse :

- Gestion des temps de pauses ;
- Conciliation vie privée / vie professionnelle ; ...

La 1<sup>ère</sup> réunion aura lieu avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2012.

### **3<sup>ème</sup> Partie : DEVELOPPER LA SOLIDARITE**

#### **Article 8 : 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 2012 est de 200 000 euros. Ce budget est utilisable du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013. 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 2012, la commission de suivi chargée de la gestion du fonds de solidarité, sera composée :

- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative,
- d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

Pour l'année 2012, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 30 000 € 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, ...

La commission de suivi du fonds de solidarité devra déterminer les conditions d'attribution de cette aide et désigner les bénéficiaires sur la base des dossiers présentés.

La commission pourra également proposer à la Direction des aménagements spécifiques des conditions de travail des salariés qui seraient en grande difficulté et qui auraient présenté un dossier à la commission. Un suivi sera ensuite présenté à la commission sur l'évolution du dossier. Une réponse écrite et motivée sera également adressée au salarié concerné.

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

#### **4<sup>ème</sup> Partie : LA PRISE EN COMPTE DES SPECIFICITES DES CADRES**

##### **Article 9 : Engagement d'une négociation sur le temps de travail des cadres**

Consciente des spécificités liées à l'organisation du temps de travail des cadres, la Direction s'engage à ouvrir une négociation sur ce thème. La Direction et les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au mois de juin 2012.

Cette négociation portera notamment sur :

- La gestion du temps de travail des cadres ;
- La mise en place d'une grille de minimas pour les agents de maîtrise et les cadres.

##### **Article 10 : Dispositions finales**

###### **Article 10.1 : 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. Toutefois les articles 2 et 3 modifiant l'accord du 30 décembre 2008 s'intègrent dans cet accord et suivront le régime dudit accord.

###### **Article 10.2 : 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 10.3 : 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 l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

**Article 10.4 : 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.

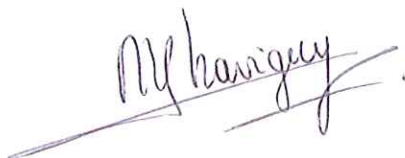
**Article 10.5 : Dépôt et publicité :**

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié à chaque 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 28 mars 2012

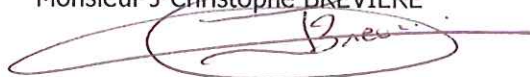
Pour la société CSF France  
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour le syndicat CFDT  
Madame Sophie JACOBIN

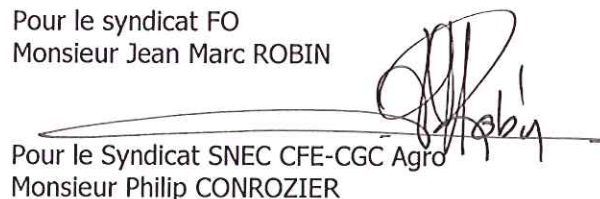


Pour le Syndicat CFTC  
Monsieur J-Christophe BREVIERE



Pour le Syndicat CGT  
Madame Fatiha CHALAL

Pour le syndicat FO  
Monsieur Jean Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC Agro  
Monsieur Philip CONROZIER

