

## **PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2005**

### **Dispositions sociales**

#### **C.S.F. sas**

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.132-27 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les représentants de la Direction de l'entreprise et les délégations des Organisations Syndicales, les 25 janvier 2005, 1<sup>er</sup> et 17 février 2005.

Au cours de la réunion du 25 janvier 2005, 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.

A l'issue des négociations, et particulièrement lors des réunions des 1<sup>er</sup> et 17 février 2005, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1 : Avantage spécifique aux salariés CSF sur les achats en magasin**

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, la Direction s'engage à mettre en œuvre au cours de l'année 2005 au profit de tous les salariés de CSF une remise de 5% qui sera réalisée sur les achats effectués dans les magasins de la société (hors carburant) dans la limite de 3000 euros pour l'année 2005, ce plafond sera de 4000 euros pour l'année 2006.

La mise en place éventuelle de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Elle est également subordonnée au déploiement de la carte PASS au sein des magasins Champion.

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

70

CF  
1 SS

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 2 : Fonds de solidarité**

L'objet de ce fonds de solidarité est d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple). Il est institué pour une durée indéterminée.

- Montant du fonds de solidarité :

Une somme de 70.000 euros sera allouée à l'alimentation du fonds de solidarité. Son montant sera revu annuellement.

- Période de gestion du fonds :

Le Fonds de solidarité sera géré sur la période du 1<sup>er</sup> mars 2005 au 31 décembre 2005.

- Bénéficiaires de l'intervention du fond:

Tout salarié appartenant à la société CSF sur présentation et acceptation de son dossier.

- Domaines d'intervention :

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds :

- les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).
- les salariés bénéficiaires de la CMU qui doivent souscrire à la complémentaire santé CSF, pour une prise en charge de la partie obligatoire de la complémentaire santé.

- Composition du comité :

Un comité sera en charge de la gestion de ce fonds de solidarité et sera composé comme suit :

- Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire.
- Autant de représentants désignés par la Direction.

Il est présidé par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir le comité en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

- Etude des dossiers :

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles. La commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

af  
SS  
2

2

- Gestion du fonds :

La gestion du fonds est assurée par la Direction des Ressources Humaines Champion France.

- Règlement du fonds :

Lors de sa première réunion, le comité se dotera d'un règlement qui portera notamment sur les conditions et la nature des interventions du fonds, les éléments constitutifs des dossiers, etc...

- Comment faire appel à la commission

Les dossiers seront remontés soit par les organisations syndicales, soit par la Direction, soit par l'assistante sociale de la ville.

Le dossier doit contenir le maximum de pièces justifiant les problèmes rencontrés.

### **Article 3 : Embauche des salariés à Temps partiel**

Aucun recrutement à temps partiel ne pourra être proposé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005, sur une base supérieure à 34 heures hebdomadaire de travail effectif.

### **Article 4 : Revalorisation des contrats de travail des salariés à temps partiel**

Les salariés ayant actuellement un contrat de travail à durée indéterminée à 35h temps de présence (33,33h de temps de travail effectif) se verront proposer au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2006, un avenant à leur contrat de travail portant leur base horaire contractuelle à 36,75h temps de présence (35h temps de travail effectif) par semaine.

Cette revalorisation entrera en vigueur sous réserve de l'application de l'avenant à l'accord AORTT du 30 janvier 2004.

### **Article 5 : Embauche des salariés à Temps complet**

Conformément à l'article 4.1 de l'accord relatif à l'harmonisation des modalités d'aménagement organisation et de réduction du temps de travail du 30 janvier 2004, le temps de travail des employés à temps complet est organisé selon l'une des deux formules suivantes :

- soit sur une base moyenne de 36,75 heures de temps de présence par semaine (35 heures de temps de travail effectif (TTE) auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) ;

AR

SS

- soit sur une base moyenne de 37,50 heures de temps de présence par semaine (35,71 heures de temps de travail effectif auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) avec octroi de 5 jours de RTT par an.

Afin de faciliter les embauches de salariés à temps complet, la Direction propose aux organisations syndicales un avenant à l'accord du 30 janvier 2004 prévoyant la possibilité pour l'employeur de réaliser des embauches de salariés à temps complet selon l'une des deux formules évoquées ci-dessus.

### **Article 6 : Classifications**

La Direction s'engage à ouvrir des négociations sur le thème des classifications, avec une reconnaissance des ouvriers professionnels de fabrication, et convoquera les organisations syndicales à une première réunion de négociation le 11 octobre 2005.

### **Article 7 : Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 à 18 ans**

Pour veiller un enfant à charge ayant entre 16 et 18 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés entre 16 et 18 ans à charge de la famille.

### **Article 8 : Droit Individuel à la Formation**

En cas de mutation d'un salarié dans une autre société du Groupe, ses droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation seront transférés dans la nouvelle entité.

Le salarié conservera par conséquent les droits qu'il a acquis et qu'il n'a pas encore utilisés et pourra les faire valoir dans sa nouvelle entité.

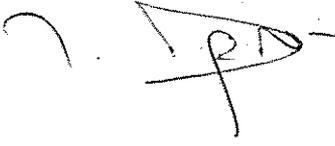
### **Article 9 : Publicité**

La société C.S.F. sas assurera le dépôt du présent procès-verbal en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (5 exemplaires) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

C.F.  
S.S.

Fait à Levallois, le 4 mars 2005

Pour la société CSF  
Monsieur Marc VEYRON



Pour le syndicat CFDT  
Madame Sophie JACOBIK



Pour le Syndicat C.F.E.C.G.C  
Monsieur J-Bernard GODINA

Pour le Syndicat CFTC.  
Monsieur J-Christophe BREVIERE

Pour le Syndicat CGT  
Madame Fatiha CHALAL

Pour le syndicat FO  
Madame Gina FRANCOIS

