

hyperChampion

Champion

**PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2007**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

W

SS 9F

Je3

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Marc VEYRON, 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 JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire C.F.E-C.G.C., située 59 rue du Rocher 75 008 PARIS, représentée par M. MARECHAL, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 251 rue du Faubourg Saint Martin 75 010 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, représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part,

20
SS
JC3 GF

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 délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 16 janvier, 23 janvier et 1^{er} février 2007.

Au cours de la réunion du 16 janvier 2007, 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, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Révision salariale « employés »

Une revalorisation des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » de **+ 2,5 %** pour les salariés de niveau 1 et 2, et de **4%** pour les salariés de niveau 3 et 4, sera appliquée au **1er mars 2007** sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2007).

Article 2 – Prime d'astreinte encadrement

Le 8^{ème} alinéa de l'article 6.4 et le 20^{ème} alinéa du paragraphe intitulé « *les astreintes dans le cadre du forfait précité* » de l'article 5.3 de l'accord relatif à l'harmonisation des modalités d'aménagement d'organisation et de réduction du temps de travail au sein de la société CSF du 30 janvier 2004 sont modifiés comme suit :

« En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (ou 7 jours), le salarié intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime d'astreinte forfaitaire de **520 €** bruts par an.

Toutefois :

- si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est au moins de 11 semaines par an (ou 77 jours) et est inférieure ou égale à 15 semaines (ou 105 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de **600 €** bruts par an,
- si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est supérieure ou égale à 16 semaines par an (ou 112 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de **700 €** bruts par an.

Ces différentes primes ne peuvent en aucun cas se cumuler et la prime d'astreinte sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux ».

Les autres dispositions spécifiques aux astreintes et prévues par l'article 5.3 et 6.4 de l'accord relatif à l'harmonisation des modalités d'aménagement d'organisation et de réduction du temps de travail au sein de la société CSF du 30 janvier 2004, demeurent inchangées.

Article 3– Prime sur résultats EC4

Les parties conviennent que les salariés EC4 bénéficieront à compter de l'année 2007 d'une part variable annuelle sur objectifs. Cette prime individuelle ne sera versée aux salariés EC4 que sous réserve d'une année complète de présence au sein de CSF en qualité d'Employé Commercial niveau 4. Les autres salariés de niveau 4 pourront demander le bénéfice de cette prime sous réserve de signer un avenant à leur contrat de travail pour obtenir la qualification d'Employé Commercial niveau 4.

Cette prime individuelle est fixée en fonction de l'atteinte de 3 objectifs définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien. Ces 3 objectifs feront l'objet d'une note écrite remise au salarié par le supérieur hiérarchique.

Les 3 objectifs définis doivent être :

- pertinents au regard de la mission du collaborateur,
- accessibles et accompagnés des moyens pour l'atteindre,
- mesurables et accompagnés d'indicateurs partagés,
- motivants

Chaque objectif est en correspondance avec un montant maximum, qui sera attribué à partir de l'évaluation des résultats de l'année qui vient de s'écouler (soit 300 euros pour le premier objectif/ 300 euros pour le second objectif/ 400 euros pour le troisième objectif). Le total maximum de la prime est de **1000 euros** pour une année pleine.

La mise en place s'effectuera au 1^{er} juin 2007, pour un montant maximum correspondant à un semestre, soit 500€, et un versement prévu en décembre 2007 à partir des évaluations.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de cette prime individuelle s'effectuera au prorata de l'horaire contractuel. Cette prime sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux.

Article 4 - Fonds de solidarité

Dans le cadre des dispositions sociales du protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2005 du 4 mars 2005, un fonds de solidarité a été mis en place pour une durée indéterminée pour l'ensemble des salariés CSF. Il est rappelé que ce fonds a pour objet d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs. Le montant total maximum avait été fixé par l'accord mentionné ci-dessus à 70.000 euros.

Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2007 est de **100 000 euros**. Ce budget est utilisable du 1^{er} mars 2007 au 29 février 2008.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} mars 2007, la commission de suivi de ce fonds de solidarité, chargée de la gestion de ce fonds, sera composée comme suit :

- un représentant désigné par chaque Organisation syndicale qui est :
 - soit signataire du présent protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2007,
 - soit signataire de l'accord du 4 mars 2005,
- autant de représentants désignés par la Direction.

Les parties rappellent que cette commission est présidée 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.

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le cadre du protocole d'accord sur les NAO 2005 « dispositions sociales » du 4 mars 2005 demeurent inchangées.

Article 5 – Absence autorisée pour déménagement pour motif personnel

Tout salarié de la société sous contrat de travail à durée indéterminée dont l'ancienneté sera au moins égale à 1 an au jour de son déménagement bénéficiera **d'un jour d'absence autorisée rémunérée** pour déménagement personnel.

Ce jour de congé sera assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé. Il devra être pris au moment de l'événement.

Ce jour de congé suit le même régime juridique que les jours d'absence pour événements familiaux.

Article 6 : Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge fiscalement, âgé de plus de 16 ans

L'article 13.1 « absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant » de l'accord sur le Statut collectif de la société CSF du 30 janvier 2004 est complété par les dispositions suivantes :

« pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale **d'1 jour ouvré par année civile**. Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de plus de 16 ans à charge de famille »

Article 7 – Travail du dimanche des salariés ayant un contrat inférieur à 22 heures hebdomadaires

Les parties conviennent que le 5^{ème} alinéa de l'article 20 « travail du Dimanche » de l'accord sur le Statut Collectif du 30 janvier 2004 est complété de la façon suivante :

« Les employés travaillant habituellement le dimanche, dont le contrat de travail est établi sur une durée de moins de 22 heures hebdomadaires de temps de présence dans le cadre des articles L 221-16 et L 221-8-1, y compris les étudiants, et bénéficiant d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine, auront également droit à une majoration de leur salaire horaire de base de **10 %** pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. »

Article 8 : Dispositions finales

Article 8.1 : Durée et prise d'effet

Les dispositions du présent accord qui modifient et/ou se substituent à certaines dispositions de l'accord du 30 janvier 2004. Elles s'intègrent dans cet accord et en suivent le régime juridique.

Le présent accord est à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant sa signature.

Article 8.2 : 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 8.3 : Adhésion

Conformément à l'article L.132-9 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

Article 8.4 : Dénonciation

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

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

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

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

Article 8.5 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

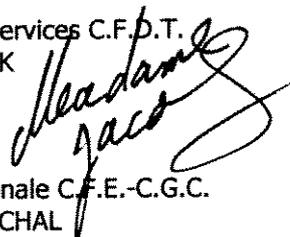
Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (1 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 et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à Levallois, le 20 février 2007

Pour la société CSF
Monsieur Marc VEYRON

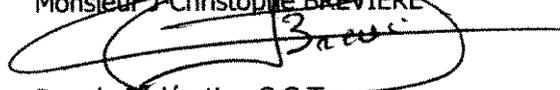


Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBIC



Pour la Fédération Nationale C.F.E.-C.G.C.
Monsieur Philippe MARECHAL

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



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

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Madame Gina FRANCOIS

