

**ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL
AU SEIN DE CSF FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. FRANCE, 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 :

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par Mme JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

L'organisation syndicale C.F.E -C.G.C. SNEC, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

L'organisation syndicale C.G.T., représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

L'organisation syndicale F.O., représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part,

PREAMBULE

Il ressort des données sociales des sociétés de la grande distribution un taux d'emploi à temps partiel dans la profession d'environ 37%. Ce taux était de 54% (y compris les étudiants) au sein de la société CSF au 31 décembre 2007 et 66% des femmes sont à temps partiel.

Le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés du commerce et de la distribution de répondre à des besoins organisationnels forts et à la nécessité économique de faire face à des afflux de la clientèle, qui n'est ni régulière ni continue dans la journée et la semaine.

Pour autant, la société CSF a enregistré sur l'année 2007 un nombre d'heures complémentaires en quantité importante réalisées par les salariés occupés à temps partiel.

Parallèlement, nombre de salariés occupant un emploi à temps partiel manifestent le souhait d'augmenter leur base contrat afin notamment de répondre à une problématique de pouvoir d'achat.

Face à ce constat, la direction et les partenaires sociaux souhaitent examiner les conditions permettant de promouvoir le travail à temps complet. Une première étape a été franchie, lors de la négociation annuelle obligatoire de 2008, en permettant le passage à temps complet à 36h75 temps présence hebdomadaire, pour tous les salariés volontaires employés à 33h, 34h et 35h de temps de présence.

Souhaitant aller plus loin dans cette démarche et tendre à terme vers un temps partiel choisi, les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation d'entreprise sur le thème spécifique du temps partiel, ont voulu affirmer leur volonté commune d'améliorer la situation des salariés à temps partiel, ayant une durée de travail hebdomadaire comprise entre 26 et 32 heures (temps de présence), en favorisant l'accès au temps complet.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre un test ayant pour objectif d'identifier les bonnes pratiques et la méthode pour développer l'emploi à temps complet au sein de CSF France. Les enseignements de ce test serviront de base à une nouvelle négociation sur le temps partiel.

Les objectifs poursuivis dans ce cadre sont les suivants :

- développer l'emploi à temps plein au sein de la société CSF France,
- organiser des modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail attractives et motivantes pour le personnel,
- permettre aux salariés de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale,
- mettre en œuvre des organisations du temps de travail adaptées à l'activité de l'entreprise et aux exigences de ses clients, la satisfaction de la clientèle étant l'objectif permanent de tout collaborateur de la société CSF France,
- assurer la compétitivité de la société, afin de garantir sa pérennité.

SS

CSF p- GF 20

1. REALISATION D'UN TEST RELATIF A L'ACCES AUX EMPLOIS A TEMPS PLEIN.

L'organisation actuelle ne permettant pas de proposer à tous les collaborateurs à temps partiel l'augmentation de leur base contrat à un contrat à temps plein, il est nécessaire d'effectuer un test afin d'examiner les conditions requises pour occuper les salariés à temps partiel volontaires à un emploi à temps plein.

Ce test a pour objectif d'analyser les besoins des magasins et de les mettre en adéquation avec la volonté des salariés, lorsqu'elle est exprimée, d'accéder aux emplois à temps plein.

A cette fin le test, qui débutera le 1^{er} juillet 2008 pour une durée de 8 mois, s'articulera en deux étapes :

- dans un premier temps, une étude sera menée sur les magasins en test afin d'établir un diagnostic sur le temps de travail. Dans ce cadre, un questionnaire sera adressé aux salariés afin d'identifier leurs souhaits ;
- puis, au regard de ce diagnostic, il sera proposé aux salariés à temps partiel qui le souhaitent, par un entretien individuel, une augmentation de leur base contrat à 36h75 temps de présence.

1.1 Réalisation d'un diagnostic sur les magasins testés

Afin d'assurer une bonne représentativité du test, un diagnostic sera réalisé sur 9 magasins, un par périmètre de CE. D'une part, il s'agira d'identifier les besoins des magasins en analysant notamment les heures supplémentaires et complémentaires réalisées sur les magasins ainsi que les besoins en heures rayon par rayon. D'autre part, ce diagnostic permettra de recenser les salariés intéressés par un emploi à temps complet afin de permettre au plus grand nombre d'accéder aux emplois à temps complet.

A cette fin, un questionnaire est annexé au présent accord.

Le diagnostic réalisé au niveau de CSF France comportera les informations suivantes :

- nombre de CDD à temps partiel,
- nombre d'heures supplémentaires / complémentaires
- nombre de contrats inférieurs à 26 heures
- pourcentages de salariés à temps partiel
- taux de turn over par magasin
- accès des salariés à temps partiels à la formation
- changement de niveaux des salariés à temps complet et temps partiel.

Les représentants du personnel présents sur les magasins objets du test seront informés de la réalisation du diagnostic et de son contenu. Notamment, il leur sera transmis le nombre d'heures complémentaires réalisées par salarié. L'information sera également communiquée à la commission de suivi.

1.2 Développement de la « poly activité »

Le diagnostic établi mettra en évidence les besoins rayon par rayon, notamment en repérant les plages de travail non couvertes. Une nouvelle organisation sera ensuite définie en intégrant la possibilité offerte aux salariés de travailler sur plusieurs secteurs afin de répondre à leur volonté d'augmenter leur base contrat.

Ainsi, dans la limite des possibilités dégagées lors du diagnostic, les salariés ayant exprimé le souhait de passer à temps complet ou d'augmenter leur base contrat, se verront proposer de travailler sur deux postes maximum, correspondant à leur niveau de classification professionnelle. Un responsable sera désigné comme l'interlocuteur principal du salarié. Celui-ci sera notamment responsable de la planification des congés. Le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation de 15 jours pendant laquelle il pourra revenir sur sa décision. Au cours de cette période d'adaptation, il effectuera au minimum trois jours sur le nouveau poste.

Afin que les salariés concernés par la poly-activité puissent s'impliquer pleinement dans leurs nouvelles équipes et développer un réel professionnalisme dans les tâches qu'ils accomplissent, une information préalable concernant leur nouveau poste leur sera donnée.

Lorsque la mise en œuvre de la polyactivité sur les rayons traditionnels nécessite des connaissances particulières (hygiène, réglementation) une formation sera dispensée au salarié par un organisme externe ou un salarié de l'entreprise ayant la qualité pour dispenser cette formation.

1.3 Développement des bonnes pratiques :

Cette première expérimentation permettra :

- d'identifier les difficultés et les contraintes liées à la nouvelle organisation mise en place,
- d'effectuer les adaptations nécessaires,
- de définir les bonnes pratiques à développer en magasin pour améliorer l'organisation et l'aménagement des horaires en magasin,
- d'examiner si la nouvelle organisation répond aux attentes des salariés et aux besoins des magasins,
- de vérifier la bonne application des mesures existantes et notamment l'affichage des offres à temps complet dans les magasins,
- de vérifier la possibilité de proposer à tous les salariés demandeurs un passage à temps complet ou une augmentation de la base contrat,
- de déterminer les règles de priorité de passage à temps complet ou d'augmentation des bases contrat en cas d'impossibilité de le proposer à tous les salariés demandeurs.

1.4 Suivi du test

Pour le suivi du présent accord, une commission de suivi sera créée et se réunira trois fois pendant la durée du présent accord, à l'initiative de la Direction.

Cette commission sera composée :

- de deux représentants de la Direction
- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Durant la phase de test, chaque membre de la commission aura la possibilité de se déplacer sur les magasins objets du test. A ce titre, ils bénéficieront chacun de 9 jours, rémunérés comme temps de travail, afin de visiter un ou plusieurs magasins tests. La direction prendra également en charge, pour cette journée, les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.

Les résultats du diagnostic et du test seront présentés à la commission de suivi afin de permettre l'analyse des progrès réalisés, des éventuelles difficultés d'application et étudier, le cas échéant, toute solution pouvant améliorer l'expérimentation et les modalités du test.

Par ailleurs, les représentants du personnel des magasins objets du test seront informés de la réalisation de ce test et des résultats de celui-ci. A l'occasion des réunions DP obligatoires, un point sera fait sur le déroulement du test.

1.5 Négociation à l'issue du test

A l'issue du test, un bilan sera établi et présenté aux partenaires sociaux, de même qu'un compte rendu des commissions de suivi. Ce bilan servira de base à l'engagement d'une nouvelle négociation sur le temps partiel. Celle-ci portera notamment sur la mise en œuvre de la poly activité, la conciliation vie professionnelle, vie familiale, l'accès à la formation et l'évolution professionnelle.

2. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2.1. Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre CSF France, est conclu pour une durée déterminée d'1 an.

Article 2.2. Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature sur les magasins test suivants: Bonneval, Carentan, Mougins Tournamy, Reignier, Bordeaux Bastide, Beaumont, Hesdin, Etiolles et Melun.

Article 2.3. 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 demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

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 2.4. 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 la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 2.5. Dénonciation de l'accord

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 2.6. Dépôt et publicité

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

Le présent accord sera déposé 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, Paris..... le 12 juin 2008

Pour la société CSF France
Monsieur Marc VEYRON

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

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

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

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

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

QUESTIONNAIRE TEMPS PARTIEL

PARTIE À RENSEIGNER PAR LE DIRECTEUR DE MAGASIN

Nom Prénom :

Base horaire du contrat :

Poste occupé :

Date d'entrée dans la société :

PARTIE A RENSEIGNER PAR LE SALARIE

1. Quel(s) poste(s) avez-vous déjà occupé dans l'entreprise ? A quelles dates ?

2. Exercez-vous une autre activité professionnelle en parallèle ?

Oui

Non

Si oui, souhaitez-vous préciser ?

3. Suivez-vous une formation... ?

Oui

Non

Si oui, souhaitez-vous préciser ?

4. Souhaiteriez-vous avoir une base contractuelle supérieure à celle actuelle?

• A temps complet ? Oui

Non

• Augmenter votre base contrat ? Oui

Non

Si oui, de combien d'heures par semaine ?

5. Pouvez-vous nous citer le ou les raison(s) justifiant votre décision ?

6. Accepteriez-vous de travailler sur deux secteurs?

Oui

Non

(Par exemple : une caissière augmentant sa base contrat serait amenée à effectuer une partie de ses heures en caisse et une autre partie en rayon)

Pouvez-vous préciser, par ordre, vos préférences ?

Fait en 2 exemplaires (un pour le salarié, un pour l'entreprise)

Date :