RESTAURATION COLLECTIVE CASINO

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR

LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL,

LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2017

ENTRE :

La Société RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS, représentée par Monsieur Marc Philippe LUCCHINI, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société RESTAURATION COLLECTIVE CASINO :

La Fédération CGT du Commerce et des Services dont le siège est situé 263 rue de Paris – Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
représentée par Monsieur Jean-Luc TOURON

SNTA FO Casino, dont le siège est situé BP 43 – 31152 FENOUILLET CEDEX,
représentée par Madame Pascale GOLFIER

UNSA Casino, dont le siège est situé - 1, rue de la Valse - 42100 SAINT ÉTIENNE CEDEX,
représentée par Madame Mazouri CHERIF

D'autre part.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Les parties soussignées se sont rencontrées les 12 mai, 31 mai et 7 juin 2017 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires prévues par l'article L 2242-1 & suivants du Code du Travail.

Après présentations des données sociales de la société Restauration Collective Casino SAS (R2C), discussions sur la situation économique et sur les divers éléments de conjoncture propres à l'entreprise, ainsi que sur les propositions formulées par les organisations syndicales, les parties soussignées se sont entendues pour appliquer les mesures suivantes :

REMUNERATION

I / MESURES SALARIALES 2017

1.1 Mise en place au 01er juin 2017 de la grille de salaire suivante (taux horaire brut) :

Il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la Société Restauration Collective Casino SAS revalorisera à compter du 01er juin 2017 la grille de salaire actuellement appliquée dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

CATEGORIES	NIVEAUX		Taux horaire (en €) au 1er juin 2017
EMPLOYES	I		9,76
	II		9,83
	III		9,99
	IV		10,17
	V		10,54
AGENTS DE MAITRISE	VI		10,97
	VII		11,82
	VIII		12,83
CADRES	IX	A	16,62
		B	16,71

La présente grille de salaire sera appliquée au personnel de la société Restauration Collective Casino SAS présent au sein des effectifs au 30 juin 2017.

1.2 Revalorisation du taux horaire pour les salariés relevant de la catégorie « employé » :

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1% se décomposant comme suit :

- Au 01er juillet 2017, et au regard des mesures déjà intervenues liées à la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance du 01er janvier 2017, une augmentation de 0,70 % du taux horaire sera accordée au personnel « employé » classé du niveau II au niveau V de la grille de classifications issue de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités, présent à l'effectif de la société Restauration Collective Casino SAS au 31 juillet 2017, et qui n'aurait pas bénéficié au 01er juin 2017 d'une augmentation de son taux horaire par la mise en place de la grille de salaire d'entreprise du 1er juin 2017.

  Elle sera appliquée au personnel « Employé» défini ci-dessus présent au sein des effectifs de la société Restauration Collective Casino SAS au 31 juillet 2017.

- une enveloppe de 0,30 % des salaires réservée aux promotions.

1.3 Agents de Maîtrise

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1% se décomposant comme suit :

- Une dotation équivalente à 0,70 % de la masse salariale de la catégorie des « Agents de Maîtrise » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Agents de Maîtrise au titre de l'exercice 2017 dans le cadre d'augmentations individuelles

- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels réservée aux promotions.

1.4 Cadres

Il est convenu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, la mise en place d'une enveloppe globale d'augmentation de 1% se décomposant comme suit :

- Une dotation équivalente à 0,70 % de la masse salariale de la catégorie des « Cadres » sera consacrée pour l'annualisation de la rémunération des Cadres au titre de l'exercice 2017 dans le cadre d'augmentations individuelles

- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels réservée aux promotions.

II / « TREIZIEME MOIS »

En application de l'avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 à la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités, un « Treizième mois » est institué dans toutes les entreprises de la branche, qui supprime et remplace dans toutes ses dispositions la « Prime annuelle de fin d'année » prévue à l'article 8 de l'accord d'entreprise R2C du 6 novembre 2007 ainsi que toutes les mesures d'aménagement se rapportant à cette « Prime annuelle de fin d'année » intervenues postérieurement à l'accord du 6 novembre 2007 et prises par voie d'accord d'entreprise.

L'avenant susmentionné du 11 mars 2016 précise toutefois, s'agissant des « Modalités de versement » de cette prime que le « treizième mois » pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année de référence selon des modalités propres à chaque entreprise.

Il convient donc de prévoir, pour l'application de ce dispositif au sein de la société Restauration Collective Casino, la période de référence ainsi que les modalités de versements qui seront applicables au sein de notre société.

En conséquence, les partenaires sociaux signataires du présent accord sont convenus des aménagements suivants s'agissant de ce « Treizième mois » issus des dispositions de la CCN :

- L'année de référence pour le calcul du « treizième mois » se situera entre le 1er décembre de chaque année et le 30 novembre de l'année suivante.

- Le « Treizième mois » est acquis au bout d'un an d'ancienneté continue et révolue au 30 novembre de l'année en cours.

- Le « Treizième mois » sera versé en une fois au mois de décembre de chaque année pour tout salarié justifiant des conditions d'ancienneté ci-dessus fixées.

III / DISPOSITION RELATIVE A LA REVALORISATION DE LA PRIME JOURNALIERE EXCEPTIONNELLE DE DETACHEMENT TEMPORAIRE

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, qu'à compter du 01er septembre 2017, le barème de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire prévue par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983 sera fixée dans l'entreprise à 2,60€ bruts.

IV / DISPOSITION RELATIVE A LA REVALORISATION DE LA « PRIME D'ACTIVITE CONTINUE »

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, qu'à compter du 01er septembre 2017, le montant de la « Prime d'Activité Continue » prévue par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983 sera fixée dans l'entreprise à 47€ bruts pour un horaire à temps plein.

V / DISPOSITION RELATIVE A LA REVALORISATION DE LA « PRIME DE SERVICE MINIUM »

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord, qu'à compter du 01er septembre 2017, le montant de la « Prime de Service Minimum » prévue par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983 sera fixée dans l'entreprise à 23€ bruts pour un horaire à temps plein.

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

VI / POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Direction et les organisations syndicales signataires, attachées au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, s'agissant de la rémunération mais également de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, conviennent qu'il sera consacré pour l'année 2017 une enveloppe de 5 000 € pour poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

VII / MESURE EXCEPTIONNELLE RELATIVE A LA MISE EN PLACE D'UN CONGE SPECIAL EN CAS DE MARIAGE OU PACS D'UN FRERE OU D'UNE SŒUR

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018, tout salarié de la société Restauration Collective Casino disposant d'une ancienneté d'un an ou plus aura exceptionnellement droit de bénéficier, sur justificatif, d'un congé d'une durée de deux jours en cas de mariage ou de PACS d'un frère ou d'une sœur.

Ce congé exceptionnel ne donne lieu à aucune retenue de salaire et doit être pris au moment de l'évènement en cause. Il est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

VIII / MESURE EXCEPTIONNELLE AMELIORANT LE CONGE SPECIAL EN CAS DE MARIAGE OU PACS DU PERE OU DE LA MERE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018, le congé en cas de mariage ou PACS du père ou de la mère de tout salarié de la société Restauration Collective Casino disposant d'une ancienneté d'un an ou plus sera exceptionnellement porté à deux jours.

Ce congé exceptionnel ne donne lieu à aucune retenue de salaire et doit être pris au moment de l'évènement en cause. Il est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

IX / AMELIORATION DU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Dans le but de favoriser la décision des collaborateurs de recourir au dispositif du congé de paternité, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'améliorer le dispositif du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévu par l'article L1225-35 du code du travail pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018 de la façon suivante :

Un jour ouvré supplémentaire est ouvert aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, obligatoirement consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation, portant ainsi de 11 à 12 jours la durée totale dudit congé.

X / MESURE EXCEPTIONNELLE RELATIVE A L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT MALADE

Conformément aux dispositions de l'accord NAO du 1er juillet 2014, les dispositions conventionnelles applicables à la société Restauration Collective Casino prévoient qu'en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10

ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier, sur le nombre de jours de congé non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions applicables en vigueur, de deux jours d'absence rémunérés à 100 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical.

Il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, que le dispositif relatif à l'autorisation pour garde d'enfant malade prévu dans le cadre des NAO 2016 pour la période du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017 est exceptionnellement maintenu pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018 selon les termes suivants :

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge :

- âgé de 6 ans au plus, tout salarié de la société Restauration Collective Casino SAS justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions applicables en vigueur, de 3 jours d'absence rémunérés à 100 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical.

- âgé de 7 ans à 12 ans au plus, tout salarié de la société Restauration Collective Casino SAS justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions applicables en vigueur, de 2 jours d'absence rémunérés à 100 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical.

Par ailleurs, il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord, que pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018, le dispositif en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans est exceptionnellement amélioré de la façon suivante lorsque l'enfant est atteint d'un handicap : en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans atteint d'un handicap ou qui, au regard de ce handicap, a besoin de soins spécifiques nécessitant la présence ou l'accompagnement d'un de ses parents pour plus d'une journée, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté au sein de la société Restauration Collective Casino SAS pourra bénéficier, sur présentation d'un justificatif, de 6 jours d'absence rémunérés à 100 %.

Des parents travaillant tous les deux au sein de la société Restauration Collective Casino SAS, peuvent bénéficier successivement de ces dispositions.

XI / MESURE SPECIFIQUE RELATIVE AUX EMPLOYES DITS « RESPONSABILISES » DE PETITS SITES SATELLITES

Dans le cadre des échanges intervenus au sein de la Commission de Travail Ad Hoc mise en place quant au positionnement des employés dits « responsabilisés » travaillant sur des petits sites « satellites » c'est-à-dire de petits restaurants rattachés à des cuisines centrales ou à d'autres établissements réalisant la fabrication des produits destinés à la vente à la clientèle et les livrant à ces sites « satellites », il a été défini les tâches complémentaires aux tâches d'employés de restauration que certains salariés de ces petits restaurants « satellites » peuvent être amenés à assumer compte tenu de la spécificité de l'organisation et du fonctionnement de ces sites.

Il est ressorti de ce travail en commission, une fiche de poste propre spécifiant les tâches additionnelles réalisées par les Employés considérés comme « Responsabilisés » de petits sites satellites.

Sur cette base, les partenaires sociaux signataires du présents accord sont convenus que les salariés identifiés et reconnus par leur hiérarchie comme remplissant ces missions d'Employés dits « Responsabilisés » de petits sites satellites de manière continue et réelle depuis au moins 36 mois, puissent en conséquences voir leur classification valorisée et bénéficier d'un positionnement au niveau III de la grille de classification en vigueur dans l'entreprise d'ici au 1er juillet 2017.

Ladite fiche de poste des Employés dit « Responsabilisés » de petits sites satellites est annexée au présent accord.

XII / REMPLACEMENT DES CHEFS D'ETABLISSEMENT

En cas d'absence du Chef d'Etablissement pour une période d'au moins 15 jours consécutifs, une prime de remplacement sera accordée au salarié employé qui assume ce remplacement en sus de ses responsabilités habituelles.

Par remplacement du chef d'établissement, il convient d'entendre l'exercice du poste dans l'ensemble de ses composantes, notamment dans les domaines de l'animation d'équipe, des relations commerciales, de la gestion courante de l'établissement.

Le montant brut mensuel de cette prime représenterait 60€ pour les 15 premiers jours puis 40€ par semaine complète supplémentaire pour le salarié opérant ce remplacement pour une durée de travail à temps complet.

Sont exclus de l'application de cette disposition les salariés dont les postes par nature les amènent à exercer les fonctions de gérants ou chef gérant en remplacement du gérant ou chef gérant titulaire (notamment gérant, chef gérant, gérant adjoint etc...)

XIII / SALARIES « TOURNANTS »

Suite aux échanges intervenus dans le cadre de la commission de travail mise en place relative à l'organisation du travail il a notamment été mis en avant les difficultés que pouvaient rencontrer les équipes des sites en cas d'absence de membres du personnel et pour lesquels leur remplacement est susceptible de poser des difficultés d'organisation sur les restaurants (charge de travail supplémentaire pour les présents ou compétences insuffisante des remplaçants (CDD ou intérimaires)).

A ce titre, il a été identifié qu'une des solutions à cette problématique pourrait être la mise en place de salariés dits « tournants » disposant des compétences et formations pour effectuer les remplacements ou renforts ponctuellement nécessaires sur les restaurants.

Ce dispositif serait de nature à amener le salarié « tournant » très régulièrement, voire quotidiennement, à se rendre à la demande de sa Direction sur un autre restaurant de la société d'une zone géographique donnée pour y réaliser son travail et ses tâches, en fonction des besoins de service des établissements (remplacement de salariés absents, renforcement de l'équipe, etc...).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, conscients de l'intérêt d'un dispositif de cette nature sont convenus de la mise en place dans l'entreprise de ce statut tant pour les Employés de Restauration, que le personnel cuisinant ou d'encadrement.

Ces salariés dits « Tournants » pourront être issus de salariés embauchés dans ces conditions ou de membres du personnel présents acceptant de tourner dans les établissements, le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail établi venant préciser, notamment, la zone géographique concernée.

En contrepartie, les salariés dits « tournants » bénéficieront d'une prime forfaitaire mensuelle brute de 6% de leur salaire de base mensuel brut versée au prorata du temps de présence effective.

Ils bénéficieront du remboursement de leur frais liés à ces déplacements conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié qui, à l'issue d'une période minimum de 6 mois, souhaiterait réintégrer un poste fixe sera prioritaire.

XIV / TUTORAT

Afin de soutenir les valeurs d'accueil et d'accompagnement des collaborateurs qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant CQP (6 mois et plus), la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent poursuivre la démarche de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs tuteurs engagés dans cet accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel en 2017, d'une prime annuelle de 90 € bruts lors de la validation du cursus pour chaque personne accompagnée

- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

Le versement de la prime s'entend que le diplôme ait été ou non obtenu.

En outre, il est rappelé qu'au regard de l'important déploiement des CQP dans l'entreprise, compte tenu de la politique de formation volontaire actuellement menée, et du nombre de tuteurs qui sera donc nécessaire pour mener à bien ces formations certifiantes et qualifiantes, il pourra être fait appel, pour cette mission de Tutorat, à des collaborateurs autres que ceux appartenant au personnel d'encadrement, lesquels bénéficieront également des mesures exceptionnelles convenues au présent article. A ce titre, il pourra être fait appel en qualité de Tuteur, à des collaborateurs eux-mêmes titulaires d'un CQP et/ou bénéficiant d'un savoir-faire certain et d'une maîtrise technique avérée, acquis de par leur expérience professionnelle, et disposant également de qualités pédagogiques et de facultés confirmées de transmission de leurs savoirs.

TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

XV / DISPOSITION EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE L'ANNEE 2017 SUR LA JOURNEE DITE DE « SOLIDARITE » INSTITUEE PAR LA LOI DU 30 JUIN 2004 RELATIVE À LA SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES ET MODIFIÉE PAR LA LOI DU 16 AVRIL 2008.

Aux termes des échanges intervenus dans le cadre des présentes Négociations Annuelles Obligatoires, il est convenu entre la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord que l'entreprise prendra en charge, à titre exceptionnel, la Journée de Solidarité due au titre de l'année 2017, et ce, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

XVI / MESURE EXCEPTIONELLE 2017 RELATIVE AU JRC

Les salariés bénéficiant du dispositif des « Jours de Repos Conventionnels » (JRC) et qui, au cours du semestre entre le 1er décembre 2016 et le 31 mai 2017, n'auront fait l'objet que d'un seul arrêt maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 jours, se verront exceptionnellement restituer le ou les JRC au(x)quel(s) ils auraient pu prétendre sans cet arrêt de travail, et à valoir sur le semestre suivant du 1er juin 2017 au 30 novembre 2017.

XVII / REVALORISATION DES CONTRATS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Il est rappelé que les collaborateurs à temps partiel se verront prioritairement proposer un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé sur leur établissement dès lors qu'ils présentent les compétences pour l'exercer.

De même, avant toute embauche d'un collaborateur à temps partiel sur son établissement, tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande, bénéficiant d'un horaire contractuel inférieur au recrutement envisagé à temps partiel, et qui présenterait les compétences requises, se verra prioritairement proposer la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à hauteur de l'horaire contractuel envisagé pour cette embauche.

PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX

XVIII / MEDAILLES DU TRAVAIL : MESURE EXCEPTIONNELLE SPECIFIQUE A LA SOCIETE RESTAURATION COLLECTIVE CASINO

Les partenaires sociaux ont souhaité qu'il puisse être tenu compte de la situation de certains salariés de la société Restauration Collective Casino, issus de la reprise de marchés de restauration collective, dont le contrat de travail a été transféré au sein de notre société et qui, bien qu'ils aient effectué leur carrière de manière intégrale et ininterrompue dans le secteur de la restauration collective, bénéficient uniquement de la gratification de médaille du travail correspondant à leur temps de présence effective au sein de notre société.

Suite aux échanges intervenus sur ce sujet, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de maintenir de manière exceptionnelle le dispositif spécifique mis en place dans le cadre des Négociations annuelles Obligatoire 2016 pour une nouvelle période allant du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018.

Ainsi, au cours de la période susmentionnée, pour les salariés de la société issus de la reprise de marchés de restauration collective, :

- dont les médailles du travail seront remises entre le 1er juillet 2017 et le 30 juin 2018
- et toujours présents à l'effectif de la société Restauration Collective Casino au jour de la remise de leur médaille du travail,
- qui justifieront avoir réalisé l'intégralité de leur ancienneté de service dans la restauration collective, et ce, de manière ininterrompue,
- et qui répondront aux conditions d'ancienneté au sein de la société Restauration Collective Casino SAS telles que définies ci-après,

se verront attribuer une gratification de médaille du travail calculée sur la base de leur ancienneté de service.

Type de médaille	Ancienneté de service effective	Ancienneté de service requise dans la restauration collective	Condition d'ancienneté au sein de R2C pour bénéficier de la mesure exceptionnelle
Médaille d'argent	20 ans	20 ans	10 ans
Médaille de vermeil	30 ans	30 ans	15 ans
Médaille d'Or	35 ans	35 ans	18 ans
Médaille Grand or	40 ans	40 ans	20 ans

XIX / PREVOYANCE

La Direction s'engage à maintenir, en 2017, le niveau de cotisation « employeur » 2016 au dispositif de prévoyance.

XX / PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS FRAIS DE SANTE

Pour l'année 2017, la Direction maintiendra le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au « niveau 1 isolé » du contrat géré par la Mutuelle MIEL à 50%.

Cette prise en charge à hauteur de 50% sera sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

XXI / SERVICE DE CONSEIL SOCIAL ET JURIDIQUE POUR LES EVENEMENTS DE LA VIE

Pour l'année 2017, il est convenu que la Direction continuera à permettre l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux évènements de leur vie personnelle et familiale.

XXII / POURSUITE EN 2017 DE LA PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DU COÛT DE LA PRESTATION DE TYPE « FIL ASSISTANCE »

Pour l'année 2017, il est convenu que la Direction poursuivra sa prise en charge du dispositif « Fil Assistance » lequel inclut au bénéfice des salariés :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes),
- Écoute et accompagnement psychologique
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide à domicile (460€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire)

Le dispositif s'applique au collaborateur qui aide ses parents, ses beaux-parents, concubins, conjoints, partenaires de PACS, enfants devenus dépendants (équivalents GIR 3 au sens de l'APA) ou reconnus handicapés par la MDPH.

XXIII / ASSURANCE DEPENDANCE FACULTATIVE

Pour l'année 2017, à compter du 1er juin 2017, la Direction prendra en charge 20 % des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

Afin d'assurer l'information des collaborateurs, une communication présentant ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1er semestre 2017.

XXIV / ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES

La Direction s'engage à mettre à disposition une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

- Déclenchée par la DRH sur demande du Directeur, notamment en cas de catastrophe naturelle, d'agression, de situation de violence ou de tension aigüe
- Permettant un accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien
- Basée sur l'organisation de rendez-vous (jusqu'à 6 RDV) ainsi qu'un bilan à 6 mois, organisé sur le temps de travail du salarié
- Dans le respect total de la confidentialité des échanges

XXV / ACCES A LA PLATEFORME DE SERVICE YOOPIES

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction continuera d'offrir aux salariés le bénéfice d'un accès gratuit à la plateforme multi-services YOOPIES pour tous les collaborateurs (coût de l'abonnement annuel pris en charge par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés de la société Restauration Collective Casino).

De même, en accord avec la plateforme multi-services Yoopies, celle-ci offrira une heure de prestation gratuite à tout nouvel utilisateur salarié afin de découvrir les services de Yoopies. Les conditions précises de cette offre, valable du 1er juin au 30 septembre 2017, ainsi que ses modalités concrètes feront l'objet d'une information spécifique sur le site Yoopies.

La responsabilité de l'entreprise ne saurait être engagée en cas de défaillance ou de manquement de la plateforme multi-services Yoopies.

XXVI / ABONDEMENT DE L'INTERESSEMENT ET DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

Au regard de l'avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2017, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires dans la limite de 1720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT QUELQUE SOIT LE MOTIF DU VERSEMENT	ABONDEMENT ADDITIONNEL VERSEMENT VOLONTAIRE*	
		DE 0 A 35€	DE 36 A 70€
<= 70€	150%	+50%	+25%
>70€ et <= 120€	100%		
>120€ et <= 220€	75%		
>220€ et <= 1720€	50%		

Le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1006,25 € sur la période comprise entre le 1er avril 2017 et le 31 décembre 2017.

**La notion de versement volontaire s'entend des sommes versées à l'exclusion de celles issues de l'intéressement et de la participation, qui ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'abondement additionnel.*

XXVII / ABONDEMENT CET / PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, du 1er avril 2017 au 31 décembre 2017, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an, au regard de la conclusion de l'accord Groupe sur le CET et avenant à l'accord Groupe PERCO 2017.

XXVIII / CARTE SALARIES

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à maintenir le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés tel qu'amélioré en 2016. Ce programme inclut notamment*, via cagnottage :

- Une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
- et une remise de 5 % sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée jusqu'au 31 mars 2018.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite jusqu'au 31 mars 2018:

- du 1er juin au 31 juillet,
- du 1er août au 30 septembre,
- du 1er au 31 décembre.

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.

**Ces dispositions viennent compléter les avantages traditionnels accordés aux porteurs de carte, auxquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.*

La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite jusqu'au 31 mars 2018 :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF.

XXIX / DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2017. Les dates et durées d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

XXX / OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Fait à Saint-Etienne, le 7 juin 2017

Pour la Société

RESTAURATION COLLECTIVE CASINO SAS

Marc Philippe LUCCHINI

Pour les organisations syndicales

Pour la **Fédération CGT**

du Commerce et des Services

M. TOURON Jean-Luc

Pour le **syndicat SNTA FO Casino**

Mme GOLFIER Pascale

Pour le **syndicat UNSA Casino**

Mme CHERIF Mazouri

ANNEXE
Fiche de poste
Employés dit « Responsabilisés » de petits sites satellites

En complément des missions classiques d'Employé Polyvalent de Restauration qui sont les siennes, les principales missions additionnelles de l'Employé dit « Responsabilisé » de petits sites satellites sont les suivantes :

Domaine technique :

- Contrôle l'application et fait appliquer les règles d'hygiène alimentaire et de sécurité au travail Suit et contrôle la qualité de la prestation
- Alerte et agit en cas d'anomalies pour trouver des solutions
- Gère et solutionne les problématiques techniques et opérationnelles du site

Animation du personnel :

- Adapte chaque fois que nécessaire l'organisation du travail de l'équipe (répartition des tâches, etc.)
- Accueille, forme et accompagne les nouveaux arrivants au fonctionnement du site et aux process en vigueur
- Remonte à sa hiérarchie le pointage des effectifs du site satellite et les besoins de personnel
- Contrôle la qualité du travail de l'équipe quant à la prestation et aux attitudes

Gestion :

- Contrôle des stocks, gestion des inventaires et du réapprovisionnement du site satellite (produits alimentaires et lessiviel)
- Aide à la gestion prévisionnelle des convives
- Aide au suivi et à la gestion des tâches administratives concernant le personnel

Suivi commercial au quotidien auprès des clients partenaires et convives :

- Applique le contrat commercial (respect des engagements commerciaux) et contribue à la satisfaction des convives
- Entretient une relation de proximité avec le client afin de disposer des informations nécessaires au bon fonctionnement du site afin de favoriser sa fidélisation
- Répond aux réclamations clients
- organise et met en œuvre les animations commerciales selon les plannings établis par l'entreprise

Cette liste de tâches ne présente ni un caractère exhaustif, ni un caractère définitif.