

ACCORD
POUR LA PROMOTION DU
DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DE
CASTORAMA FRANCE

HB J.P.G. B
1
P.C.C.

ENTRE

La société CASTORAMA FRANCE SAS au capital de 243 543 200 Euros située à Templemars (59175) –Parc d'activités BP 101- représentée par Blandine MAZIERES, Directrice juridique social, dûment mandatée.

D'UNE PART,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- La Fédération CFDT des Services (14 rue Scandicci Tour Essor 93508 Pantin Cedex), représentée par Chrystelle DERRIEN en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- Le syndicat CGT (263 rue de Paris case 425, 93514 Montreuil), représenté par M. Hugues BASTAT en sa qualité de délégué syndical central,
- La Fédération CSFV-CFTC (251 rue du Faubourg St Martin 75010 Paris), représentée par M. Jean-Michel FRUIT en sa qualité de délégué syndical central,
- La FEC-CGT-FO (28 rue des petits hôtels 75010 Paris), représentée par M. Jean-Paul GATHIER en sa qualité de délégué syndical central,
- La FNECS-CGC (9 rue de Rocroy 75010 Paris), représentée par M. Pascal LE MANGOUERO en sa qualité de délégué syndical central,

dûment habilités à la négociation et à la signature du présent accord d'entreprise

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

JPG HB
B/

2011

Préambule

Inscrite dans la stratégie d'entreprise, la communication interne est un fondamental de Castorama, qui construit depuis plusieurs années « une entreprise qui se parle ».

Le dialogue social est un des vecteurs de la communication interne. Les organisations syndicales, et plus largement les représentants du personnel, contribuent à l'expression des collaborateurs. A ce titre, ils participent à la communication au sein de l'entreprise.

Ils contribuent également, par la négociation, aux avancées sociales qui participent du bon fonctionnement de l'entreprise et de l'engagement des collaborateurs.

Avec ce nouvel accord, les organisations syndicales et la direction entendent renforcer la qualité du dialogue social et promouvoir l'importance du dialogue social dans la communication interne. Cet accord a également pour but de se doter des moyens qui permettront de concourir à cet objectif.

Les signataires du présent accord d'entreprise s'engagent réciproquement à :

- ◇ Reconnaître l'**importance et le rôle de chacun** des acteurs du dialogue social, représentants du personnel ou de la direction,
- ◇ Adopter une **démarche réciproque d'écoute et d'ouverture** indissociable d'un dialogue social de qualité,
- ◇ Mettre en œuvre les mesures ci-dessous destinées à favoriser cette démarche.

Les trois accords relatifs au dialogue social préexistants - la charte des relations sociales du 19 mars 2004, l'accord sur les principes de fonctionnement du 24 avril 2006, l'accord sur la durée des mandats du 16 novembre 2007- ont été dénoncés dans l'objectif de mettre en œuvre une démarche globale de dialogue social favorisant à la fois les moyens et la communication autour du dialogue social.

Le présent accord d'entreprise constitue l'accord de substitution au sens de l'article 2261-10 du code du travail. Il remplace les dispositions des accords antérieurs, ainsi que toute pratique ou usage portant sur le même objet.

C'est dans cet esprit que Castorama et les organisations syndicales ont convenu de ce qui suit :

HB
JPG
3
P201

TITRE 1 - PRE-REQUIS D'UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITE

1.1. Principes fondamentaux de libre exercice d'un mandat

1.1.1. Prévenir et lutter contre la discrimination liée à l'exercice d'un mandat

L'exercice d'un mandat électif ou désignatif est un droit qui s'exerce librement et qui ne doit pas pénaliser celui qui l'exerce.

Le présent accord réaffirme la volonté de prévenir et de lutter contre les discriminations liées à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat représentatif.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou de l'exercice d'un mandat représentatif.

D'une manière générale, l'exercice d'un mandat doit être pris en compte de manière à ce qu'il n'entraîne aucune incidence défavorable pour le collaborateur dans ces domaines.

Chaque collaborateur titulaire de mandat pourra demander un entretien au responsable régional des ressources humaines lors de la prise de mandat et au cours de son mandat pour toute question relevant de son déroulement de carrière ou pour évoquer les éventuelles difficultés liées à l'exercice de son mandat.

1.1.2. Non-discrimination en termes de rémunération

Afin de concourir à cet objectif, le responsable régional des ressources humaines procédera, à l'occasion des décisions d'attribution des augmentations individuelles, à une vérification du respect de ce principe de non-discrimination. C'est ainsi que, lorsqu'un collaborateur n'aura pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant 3 années consécutives, le RRRH s'assurera que la décision de non-attribution d'une augmentation individuelle pour l'année en cours repose sur une appréciation objective et n'est pas liée à l'exercice d'un mandat.

Pour les salariés titulaires de mandat bénéficiant d'un bonus de performance, applicable au jour du présent accord, ou de toute autre prime déterminée selon la réalisation d'objectifs qui le remplacerait, le manager déterminera des objectifs réalisables en tenant compte des impératifs liés à l'exercice d'un ou plusieurs mandats et notamment du temps accordé pour l'exercer. De la même manière, le manager appréciera objectivement le niveau de réalisation de ces objectifs, en tenant compte du temps nécessaire à l'exercice du (des) mandat(s), y compris en cas de désignation / élection en cours d'année.

JPG
HB
BT

1.1.3. Non-discrimination en termes d'évolution de carrière

L'entretien de développement est l'occasion donnée à chaque collaborateur de faire, chaque année, le point complet de l'exercice de son activité professionnelle et de ses perspectives d'évolution.

Lors de cet entretien, le responsable hiérarchique doit apprécier la qualité du travail du collaborateur de manière objective en tenant compte du temps nécessaire à l'exercice du (des) mandat(s). Il répondra aux souhaits d'évolution du collaborateur de manière objective, compte tenu des capacités professionnelles du collaborateur et des possibilités offertes par l'entreprise.

Le responsable hiérarchique vérifiera également les formations suivies par le collaborateur et lui rappellera la possibilité de choisir ses formations sur Form'acteur.

A l'issue de l'entretien de développement, le responsable hiérarchique proposera en outre au collaborateur de faire un point sur les conditions d'exercice du (des) mandat(s), et en particulier sur l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice du (des) mandat(s).

A ce titre, il est également rappelé que, en application des dispositions légales, le responsable hiérarchique doit laisser au collaborateur le temps nécessaire à l'exercice du (des) mandat(s), compte tenu du nombre d'heures de délégation dont il dispose.

Ceci étant préalablement rappelé, dans l'objectif de favoriser le dialogue social, cet entretien sera l'occasion pour le collaborateur de faire part des éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice de son (ses) mandat(s). S'il est incontestable que l'utilisation des heures de délégation est un droit inaliénable pour tout représentant du personnel, la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de mandat(s) peut s'avérer parfois difficile. Cet entretien sera aussi l'occasion pour le responsable hiérarchique et le collaborateur d'évoquer cette question, et en tant que de besoin, de trouver ensemble les solutions permettant au collaborateur d'exercer son(ses) mandat(s), et son activité professionnelle, en veillant parallèlement au bon fonctionnement du service.

En cas de besoin, le collaborateur ou le manager pourront faire appel au directeur de magasin, ou au responsable RH du magasin ou de la région.

1.2. Moyens au service d'un dialogue social de qualité

1.2.1. La Charte du dialogue social

Castorama et les organisations syndicales ont manifesté leur volonté de reconsidérer l'esprit et l'objectif du dialogue social dans l'entreprise : faire du dialogue social un outil de communication entre l'entreprise et les collaborateurs.

C'est ainsi qu'ils conviennent de la nécessité d'acter et de communiquer les pré-requis fondamentaux favorisant un dialogue social de qualité, notamment rappelés dans le préambule et ci-après.

Dans ces conditions, la direction diffusera, après présentation aux organisations syndicales, une « Charte du Dialogue Social » qui rappellera l'objectif assigné au dialogue social, et précisera notamment :

HB 5 JPC
R2r1
B7

- la **nécessaire contribution de tous les acteurs** du dialogue social et leur **engagement réciproque** pour instaurer un véritable dialogue social de qualité
- **l'écoute et le respect mutuel** qui passe par **l'acceptation des rôles respectifs** de chacun
- **l'acceptation des éventuelles divergences** d'opinion et d'intérêt, dans le respect de la personne et du code du travail

Afin que la charte soit partagée par tous les acteurs du dialogue social de l'entreprise, elle sera remise à l'ensemble des directeurs et chefs de secteur et des délégués syndicaux d'établissement.

A chaque nouvelle désignation d'un délégué syndical ou représentant de section syndicale, le directeur de magasin invitera le collaborateur nouvellement désigné à un entretien afin de lui remettre la charte du dialogue social. Cet entretien sera l'occasion pour le directeur de magasin de relayer les pré-requis permettant de créer un dialogue social de qualité et de présenter les moyens alloués en contrepartie. Cet entretien permettra à chacun d'exprimer ses attentes et d'établir les conditions facilitant l'exercice de ce mandat.

Le responsable régional des ressources humaines et/ou le délégué syndical central pourront être présents lors de cet entretien, à la demande du directeur de magasin ou du salarié nouvellement désigné pour réaffirmer les principes du dialogue social contenus dans la charte.

Après chaque nouvelle élection des membres du CE, des délégués du personnel et du CHSCT, un point spécifique sera effectué lors de la première réunion de chaque instance afin de communiquer ces pré-requis dans les mêmes conditions.

En cas de difficulté sur l'application de la charte du dialogue social, chacun aura la possibilité de faire appel au responsable des ressources humaines du magasin ou de la région.

1.2.2. La formation des managers à la gestion des relations sociales

A l'occasion des « promos » directeurs de magasin ou chefs de secteur, les nouveaux managers seront formés à la gestion des relations sociales.

Cette formation aura pour objectif :

- d'expliquer les enjeux du dialogue social pour l'entreprise et les collaborateurs ;
- de mieux appréhender le rôle et l'importance des différentes instances représentatives du personnel et représentants des organisations syndicales ;
- de rappeler les principes définis dans la charte du dialogue social.

Les organisations syndicales auront la possibilité d'établir un document synthétique présentant leur syndicat et l'action spécifique menée au sein de l'entreprise (format A4-recto-verso). Ce document sera remis à l'occasion de cette formation.

1.2.3. Guides d'accompagnement des acteurs du dialogue social

Les réunions mensuelles du CE doivent être des lieux d'échange autour des sujets importants de l'établissement. Pour permettre l'atteinte de cet objectif, la direction juridique social établira un guide comprenant le calendrier annuel des réunions de CE et le contenu

JPG
PC17
HB

des informations et consultations du comité. Ce guide sera remis aux présidents et aux secrétaires de comité d'établissement.

Par ailleurs, conscients que la complexité des règles relatives aux attributions des représentants du personnel est susceptible de générer des difficultés entre ces représentants et la direction, les parties conviennent de la nécessité de mieux accompagner les acteurs locaux du dialogue social.

C'est pourquoi, chaque candidat aux élections des délégués du personnel se verra remettre un guide, établi par la direction juridique social, rappelant le rôle et les moyens des délégués du personnel. Ce guide sera présenté aux organisations syndicales avant diffusion.

HB 7 JPC
PCA

TITRE 2 – MOYENS ALLOUES AU DIALOGUE SOCIAL

Afin de concourir aux objectifs visés par le présent accord, des mesures et moyens sont spécifiquement prévus pour permettre aux délégués syndicaux centraux d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions et pour favoriser le bon déroulement des négociations.

2.1. Exercice du mandat de délégué syndical central

2.1.1. Temps mis à la disposition du délégué syndical central pour l'exercice de son mandat

L'exercice de ce mandat requiert un temps nécessairement important, compte tenu du nombre et de la diversité des thèmes abordés dans le cadre de la négociation collective au sein de CASTORAMA.

Toutefois, les organisations étant propres à chaque délégué syndical central, il est décidé de laisser la possibilité à chacun d'entre eux d'opter :

- soit pour une dispense totale d'activité : le délégué syndical central aura alors la possibilité de se consacrer pleinement à l'exercice de son mandat. Toutefois, il conserve la possibilité d'organiser, en concertation avec son manager, des plages de travail lui permettant de conserver un lien avec la pratique de son métier. Cette dispense d'activité couvre l'ensemble des temps de réunion, délégation, déplacements,... induits par l'exercice de l'ensemble des mandats détenus par le délégué syndical central ;

- soit un crédit d'heures pouvant aller jusqu'à 1440h par an pour l'exercice du seul mandat de délégué syndical central. En cas de cumul de mandats, ce crédit d'heures sera réduit du nombre d'heures de délégation attribuées au titre du (des) autre(s) mandat(s) détenu(s).

Ex : en cas de cumul du mandat de DSC et de membre du CE, ce crédit sera réduit à 1200 h (1440 - (20x12))

2.1.2. Moyens au service de l'exercice du mandat de délégué syndical central

A/ Moyens financiers : une enveloppe budgétaire

Afin de favoriser l'exercice du mandat de délégué syndical central, chaque organisation syndicale ayant désigné un délégué syndical central pourra se faire rembourser ses frais de déplacements dans la limite de 28000€ par année (exercice fiscal : 1^{er} février année n – 31 janvier n+1) pour :

- les déplacements des délégués syndicaux centraux dans les établissements Castorama de leur choix, quel que soit le motif (négociation des protocoles préélectoraux, application des dispositions prévues par le présent accord, ex : assistance d'un salarié nouvellement mandaté pour l'entretien prévu au 1.2.1, etc...)
- les déplacements des délégués syndicaux centraux et des membres de leur délégation pour les réunions préparatoires aux négociations dont les conditions sont déterminées à l'article 2.2.2.

JPG
P20
HB
BY

- les déplacements des délégués syndicaux centraux et des membres de leur délégation pour les forums syndicaux dont les conditions sont déterminées à l'article 2.2.2. / C.
- les déplacements des délégués syndicaux centraux auprès de leur fédération syndicale

Les frais engagés dans ce cadre seront remboursés sur présentation des justificatifs et sous réserve du respect des barèmes de remboursement en vigueur dans l'entreprise, et des règles permettant le suivi de l'utilisation de l'enveloppe budgétaire.

Compte tenu de l'importance des frais engagés dans le cadre des déplacements nécessités par l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux centraux pourront demander à bénéficier d'une carte affaires, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Les abonnements pour les compagnies ferroviaires et aériennes seront pris en charge par l'entreprise, et ne s'imputeront pas sur l'enveloppe budgétaire des organisations syndicales, pour les collaborateurs participant régulièrement aux réunions préparatoires et aux réunions de négociation. Ces abonnements seront attribués aux collaborateurs sur proposition de Cap 5 compte tenu du nombre de déplacements effectués par les collaborateurs.

Si, avant la fin de l'exercice fiscal, l'organisation syndicale a consommé l'intégralité de son enveloppe budgétaire, elle ne pourra plus se faire rembourser de nouveaux frais de déplacements qui resteront donc à la charge du délégué syndical central ou du collaborateur qui se sera déplacé hors budget.

Par ailleurs, si des dépassements sont constatés dans les semaines qui suivent la clôture de l'exercice, l'organisation syndicale aura le choix de ne pas se faire rembourser les frais dépassant son budget ou de les imputer sur le budget de l'année suivante.

L'enveloppe budgétaire fixée par le présent article est attaché au mandat de délégué syndical central dans la mesure où elle a pour objet de lui permettre d'exercer son mandat sur le territoire national. C'est pourquoi, en cas de perte de la représentativité en cours de l'exercice fiscal et, par conséquent, de la possibilité de désigner un délégué syndical central, cette enveloppe sera proratisée en conséquence.

En cas d'acquisition de la représentativité par une organisation syndicale et de désignation d'un délégué syndical central en cours d'année, cette enveloppe budgétaire pour l'exercice fiscal en cours sera réduite proportionnellement en fonction de la date de désignation du délégué syndical central.

Dès lors que le présent accord viendrait à être dénoncé par l'une des parties, cette enveloppe budgétaire sera réduite proportionnellement en fonction de la date de cessation des effets de l'accord.

Pour l'année 2012, il est expressément prévu que cette enveloppe budgétaire sera calculée au prorata, entre la date de l'entrée en vigueur du présent accord et le 31 janvier 2013.

B57
HB 9 JPC
PCA

B/ Moyens de communication

a. Communication avec les représentants de la direction : les rencontres annuelles

- Rencontre annuelle avec la Direction des Ressources Humaines

Une rencontre annuelle sera organisée entre le délégué syndical central et le directeur des ressources humaines ou son représentant afin de porter un regard sur l'exercice de son mandat et sa situation professionnelle personnelle.

- Rencontre annuelle avec les responsables régionaux des ressources humaines

Sur demande d'un délégué syndical central ou sur proposition de la direction, une rencontre entre les délégués syndicaux centraux et les responsables régionaux des ressources humaines sera organisée.

Cette rencontre sera l'occasion pour les participants d'échanger sur les difficultés réciproques rencontrées dans les établissements et sur les mesures que chacun peut prendre afin d'éviter la réitération de ces problématiques.

b. Communication avec les salariés : les panneaux d'affichage

Afin de garantir un espace minimum au droit d'expression des organisations syndicales dans les établissements, et une égalité entre elles au sein de chaque établissement, il est décidé de déterminer la taille minimum des panneaux syndicaux.

Dans chaque établissement, il sera mis à la disposition de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale, un panneau d'affichage, sous vitrine, fermé à clé, permettant d'afficher l'équivalent de quatre feuilles de format A4.

Dès lors que les panneaux d'affichage utilisés dans un établissement au jour de l'entrée en vigueur du présent accord ne répondent qu'en partie aux conditions prévues par celui-ci, les organisations syndicales concernées présentes dans l'établissement se concerteront pour faire le choix entre le maintien des panneaux existants ou leur remplacement par des panneaux répondant aux conditions du présent accord. A défaut d'accord unanime entre les organisations syndicales présentes dans l'établissement, les panneaux prévus par le présent accord d'entreprise seront mis en place dans l'établissement.

Dans les établissements dans lesquels les organisations syndicales n'ont pas de représentant, il est convenu que le responsable ressources humaines du magasin veille au respect de l'affichage effectué par les représentants nationaux des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

JPG
R11
HB
137

C/ Moyens matériels

Chaque délégué syndical central pourra bénéficier des moyens suivants :

- un local mis à sa disposition dans son établissement, équipé d'un téléphone fixe et d'un fax
- un ordinateur portable
- une clé 3G
- une imprimante

Le mandat de délégué syndical central implique également de nombreux échanges téléphoniques.

C'est pourquoi, chaque délégué syndical central aura la possibilité de choisir entre :

- un forfait téléphonique de 5 heures par mois, sous réserve d'y souscrire dans le cadre du contrat cadre Castorama par lequel l'entreprise gère sa flotte de téléphones.
- le remboursement de son forfait, souscrit à titre personnel pour l'exercice de son mandat, dans la limite d'un forfait mensuel de 2 heures.

Chaque délégué syndical central dans l'entreprise pourra se faire rembourser ses fournitures (papier, stylo, consommables imprimante...) ainsi que les frais liés à la documentation juridique sociale dans la limite de 1400€ TTC par année (exercice fiscal) sur présentation des justificatifs.

2.2. Mesures relatives à la négociation collective d'entreprise

La négociation collective d'entreprise prend une part grandissante dans la société actuelle. Ceci nous donne la possibilité d'établir un statut collectif adapté à l'entreprise et ses collaborateurs, à leurs enjeux communs ou respectifs.

C'est pourquoi, il est nécessaire de favoriser les conditions de la négociation dont l'issue emportera des conséquences pour l'entreprise et les collaborateurs.

2.2.1. Etablissement d'un calendrier annuel de négociation

Afin de mener l'ensemble des négociations dans les meilleures conditions, les signataires du présent accord s'entendent sur la nécessité d'établir chaque année un calendrier reprenant les thèmes de négociations connus, qui interviendront au cours de l'année.

Ce calendrier pourra faire l'objet d'adaptations compte tenu des évolutions législatives, réglementaires ou des événements propres à l'entreprise.

2.2.2. Les réunions organisées dans le cadre de la négociation collective

A/ Les réunions préparatoires

Les réunions préparatoires permettent au délégué syndical central d'échanger avec les membres de sa délégation sur la négociation.

HB 11 JPC
BCT

Les signataires du présent accord conviennent de l'intérêt d'organiser une réunion préparatoire avant chaque réunion de négociation dans l'objectif de favoriser la qualité des négociations.

Toutefois, l'enjeu et la technicité des réunions variant d'une réunion à l'autre, l'organisation des réunions préparatoires est laissée à la libre appréciation et l'initiative du délégué syndical central qui décide, dans la limite de l'enveloppe budgétaire fixée à l'article 2.1.2. :

- du nombre de réunions préparatoires qu'il souhaite consacrer à chaque négociation
- de la composition de sa délégation ainsi que du nombre de participants à la réunion préparatoire dans la limite de 5 personnes (hors DSC ou son représentant). Chaque participant informera son établissement de sa participation à la réunion préparatoire.
- du lieu et de la date de la réunion préparatoire

Les délégués syndicaux centraux communiqueront, suffisamment à l'avance, ces informations à la DRH qui les confirmera aux établissements concernés de manière à anticiper l'organisation du service des participants.

Pour chaque réunion préparatoire, les participants disposent d'un crédit d'heures de 7 heures rémunérées comme du temps de travail.

Les réunions préparatoires n'étant pas organisées à l'initiative de l'employeur, les temps de trajet pour s'y rendre devraient s'imputer sur le crédit d'heures des participants. Toutefois, il est convenu dans le cadre du présent accord que ce temps de trajet pour se rendre à la réunion préparatoire est rémunéré ou compensé en temps de repos équivalent au choix du collaborateur. Si le collaborateur fait le choix d'une prise d'un repos de compensation, le repos sera pris en tenant compte des besoins du service.

Ce temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Par temps de trajet, il convient d'entendre :

- Pour les déplacements en voiture :
Le temps, estimé par le site Mappy, entre le lieu de travail habituel et le lieu de la réunion. Lorsque le trajet débute ou se termine en région parisienne ou lilloise, le temps de trajet pris en compte est majoré de 10%.
- Pour les déplacements en avion :
Le temps de trajet pris en compte sera le temps entre l'heure limite d'enregistrement et l'heure d'atterrissage, indiquées sur le billet d'avion. Il sera majoré forfaitairement de 30 minutes (correspondant aux temps d'attente avant l'embarquement et après l'atterrissage).
- Pour les déplacements en train :
Le temps de trajet pris en compte sera le temps entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, indiquées sur le billet de train. Il sera majoré forfaitairement de 15 minutes (correspondant aux temps d'attente en gare avant le départ du train).
- Le temps nécessaire pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport, et inversement, est pris en compte (estimation via Mappy), ainsi que le temps d'attente entre deux correspondances.

JPG
12/11
HB
15/7

- N'est pas pris en compte le temps d'attente avant l'heure de départ du 1^{er} moyen de locomotion (avion ou train), sous réserve des majorations forfaitaires énoncées ci-dessus.

Il sera déduit du temps de déplacement total le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Les frais liés au déplacement des membres de la délégation pour se rendre à ces réunions seront pris en charge dans le cadre de l'enveloppe budgétaire définie à l'article A/ du 2.1.2. Ils seront remboursés sur présentation des justificatifs, dans la limite des barèmes en vigueur dans l'entreprise, et sous réserve du respect des règles permettant le suivi de l'utilisation de l'enveloppe budgétaire.

Dès lors que l'organisation syndicale organiserait une réunion préparatoire la veille ou le lendemain de la réunion de négociation à laquelle elle se rapporte, les frais de transport (hors frais de restauration et d'hébergement) liés à cette réunion préparatoire ne seront pas décomptés de l'enveloppe budgétaire fixée à l'article 2.1.2 /A.

B/ Les réunions de négociation

Les délégations syndicales pour les réunions de négociation sont composées de 4 participants, DSC inclus.

Chaque participant informera son établissement de sa participation à la réunion de négociation. Les délégués syndicaux centraux communiqueront, suffisamment à l'avance, le nom des participants à la DRH qui confirmera leur participation aux magasins concernés de manière à anticiper l'organisation de leur service.

La durée prise en compte au titre de chaque réunion de négociation est d'au moins 6 heures, rémunérées comme du temps de travail. Au-delà, il sera tenu compte de l'horaire réellement consacré à la réunion de négociation.

Le temps de trajet pour se rendre à la réunion de négociation est intégralement rémunéré ou compensé en temps de repos au choix du collaborateur. Si le collaborateur fait le choix d'une compensation en repos, le repos sera pris en fonction des besoins du service.

Ce temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet est calculé conformément à l'article 2.2.2. A/.

Les frais liés au déplacement des membres de la délégation seront pris en charge par l'entreprise. Ils seront remboursés conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, sur présentation des justificatifs, et dans la limite des barèmes en vigueur.

C/ Communication avec les délégués syndicaux d'établissement : le forum syndical

Afin de pouvoir travailler avec ses délégués syndicaux d'établissement sur les chantiers de négociation, chaque délégué syndical aura la possibilité d'organiser chaque année un forum syndical avec ses délégués syndicaux d'établissement.

HB JPC
13 PLM
B7

Dans la limite de l'enveloppe budgétaire déterminée à l'article 2.1.2., le délégué syndical central déterminera librement :

- le nombre de forums
- la date et le lieu du forum
- le nombre de participants dans la limite de 10 personnes

Les délégués syndicaux centraux communiqueront, suffisamment à l'avance, ces informations à la DRH qui les transmettra aux magasins concernés de manière à anticiper l'organisation du service des participants.

JPL
PZH HB 187

TITRE 3 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL

3.1. Le congé de formation économique sociale et syndicale

En application des dispositions légales, le congé de formation économique sociale et syndicale est ouvert à tous les collaborateurs. La rémunération de ce congé est limitée à une enveloppe égale à 0,08‰ de la masse salariale.

Dès lors que le budget de 0,08‰ de la masse salariale défini par l'article R.3142-1 du code du travail n'est pas dépassé au titre d'une année, le salaire des collaborateurs en congé de formation économique sociale et syndicale l'année suivante sera intégralement maintenu pendant la période du congé de formation.

Dès lors que l'entreprise constaterait au titre d'une année le dépassement du plafond défini par l'article R.3142-1 du code du travail, à compter de l'année suivante, le salaire versé au titre du congé de formation économique sociale et syndicale sera maintenu dans la limite d'un forfait journalier calculé en divisant le budget du 0,08‰ de l'année précédente par le nombre de jours de congé de formation économique sociale et syndicale effectivement pris cette même année. L'entreprise procédera à une régularisation en début d'année suivante si le budget n'a pas été entièrement utilisé.

Chaque année, le montant du 0,08‰ de la masse salariale ainsi que le nombre de jours de formation économique sociale et syndicale ayant été pris seront communiqués au comité central d'entreprise.

3.2. Le comité central d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de revoir l'appellation et les modalités de constitution du comité d'hygiène de sécurité et conditions de travail national. Les règles de composition de ce comité seront déterminées par accord, avec les organisations syndicales, lors d'une négociation spécifique qui interviendra courant 2012.

3.3. Le représentant syndical au Comité central d'entreprise

Chaque représentant syndical au Comité central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20h par mois pour exercer son mandat. Ce crédit d'heures mensuel n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

RSJ
HB 15 JPC
SLA

TITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES

4.1. Champ d'application

Le présent accord d'entreprise est applicable à l'ensemble des établissements Castorama France SAS (liste en annexe 4), ainsi qu'aux nouveaux établissements qui seraient créés au cours de sa durée d'application.

4.2. Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

Le présent accord est notifié dans les meilleurs délais suivant sa signature, par la Direction de Castorama France SAS aux organisations syndicales représentatives conformément à l'article L.2231-5 du code du travail.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections, il sera déposé à l'expiration du délai de huit jours mentionné à l'article L 2232-12 2° du code du travail.

Il entrera en vigueur au lendemain de la date de dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Les dispositions du présent accord se substitueront de plein droit à tous les avantages en vigueur ayant le même objet ainsi qu'aux dispositions des accords d'entreprise suivants, lesquels ont fait l'objet d'une dénonciation :

- la charte des relations sociales du 19 mars 2004
- l'accord sur les principes de fonctionnement des négociations du 24 avril 2006
- l'accord sur la durée des mandats du 16 novembre 2007

Il se substitue automatiquement, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à tout accord collectif, tout usage ou engagement unilatéral, ainsi qu'à tout accord atypique éventuellement existant portant sur les thèmes traités par le présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans le respect des règles de droit commun.

Au regard de l'économie générale de l'accord, les parties signataires considèrent que celui-ci constitue un tout indivisible qui ne saurait donc pour cette raison donner lieu à dénonciation partielle.

La révision du présent accord pourra être sollicitée à tout moment par l'un des signataires du présent accord. La demande de révision devra être motivée et devra notamment mentionner les articles du présent accord dont il est sollicité la révision.

La Direction devra organiser une réunion de négociation dans un délai de 3 mois suivant la demande.

Le présent accord pourra donner lieu à la signature d'un avenant sous réserve d'être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ayant recueilli au moins 30% aux dernières élections et de ne pas faire l'objet d'un droit d'opposition.

JPG
P.C.U.
HB
18/1

L'avenant précisera sa date d'entrée en vigueur.

A défaut de signature d'un avenant, au terme de la négociation de révision, le présent accord continuera à s'appliquer dans les conditions de contenu initialement prévues.

4.3. Interprétation et Suivi de l'accord


Les parties signataires considèrent qu'au-delà de sa signature, les parties doivent de manière périodique veiller à sa bonne application par tous les acteurs de l'entreprise.

C'est pourquoi, sur demande d'une des parties signataires, il pourra être organisé, une fois par an, une réunion entre les Délégués Syndicaux Centraux et la Direction des Ressources Humaines dans une triple perspective :

- faire un point de l'application de l'accord
- évoquer les difficultés d'application éventuelles
- procéder aux difficultés d'interprétation éventuellement rencontrées

Fait à Templemars, le 25 mai 2012

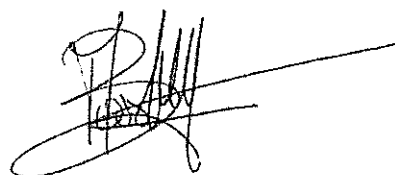
Pour CASTORAMA FRANCE SAS
Blandine MAZIERES
Directrice juridique social



Pour les organisations syndicales représentatives :

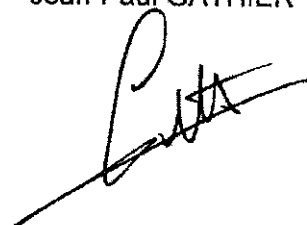
Pour la Fédération CFDT des services
Chrystelle DERRIEN

Pour le syndicat CGT
Hugues BASTAT



Pour la Fédération CSFV-CFTC
Jean-Michel FRUIT

Pour la FEC-CGT-FO
Jean-Paul GATHIER



Pour la FNECS-CGC
Pascal LE MANGOUEIRO

