

ACCORD DU 26 FEVRIER 2020

RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES DANS LE CADRE DE L'EVOLUTION
DES METIERS DU SERVICE CLIENTS DE LA SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE

Entre :

La Société Distribution Casino France, représentée par M. Stéphane BURON, Directeur des Ressources Humaines et M. David CORDANI, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Distribution Casino France » ou « DCF » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Distribution Casino France, représentées par :

- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- Syndicat CFE-CGC, M. Bernard DALOT, en qualité de Délégué Syndical Central,
- Fédération CGT du Commerce et des Services, M. Jean PASTOR, en qualité de Délégué Syndical Central
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Magali CHARNACE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- UNSA Syndicat Autonome, Mme Nathalie MEZIGHECHE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les parties ».

SB
AG NN mg

Contenu

PREAMBULE.....	3
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Une adhésion et un engagement nécessaires de toutes les parties prenantes	4
2.1 Une mobilisation de l'ensemble des acteurs	4
2.2 Un dispositif complet d'information et de communication	5
Article 3 : Une démarche d'accompagnement ambitieuse pour anticiper et construire l'évolution des métiers de l'encaissement	5
3.1 L'accompagnement des managers opérationnels	6
3.2 L'accompagnement des hôtes et hôtesse de caisse	6
3.2.1 Des entretiens professionnels spécifiques pour les métiers de l'encaissement.....	6
3.2.2 Les différentes opportunités d'évolution des hôtes et hôtesse de caisse	7
3.2.3 L'accompagnement de la mobilité sur l'ensemble du territoire national.....	7
3.2.4 L'accompagnement juridique et social de l'évolution professionnelle.....	8
Article 4 : Un plan de développement des compétences exceptionnel pour répondre à l'enjeu d'évolution de la relation client	8
4.1 Des ateliers de co-développement et des séances de coaching pour développer les compétences d'accompagnement au changement de l'encadrement.....	8
4.2 Un dispositif de formation renforcé pour développer les compétences des hôtes et hôtesse de caisse	9
Article 5 : Le suivi et l'adaptation des dispositifs mis en œuvre	10
5.1 Des partenaires sociaux pleinement associés au suivi	10
5.2 Des indicateurs précis de suivi de la démarche	10
5.3 Un recours possible à une expertise RH.....	11
Article 6 - Dispositions générales	11
6.1 Durée, validité, formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord	11
6.2 Interprétation de l'accord	11
6.3. Révision de l'accord.....	12

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including the number 2 and various initials and symbols.

PREAMBULE

Depuis l'apparition des toutes premières caisses mécaniques jusqu'à l'avènement du digital, le métier de l'encaissement a connu en 60 ans deux évolutions principales, liées à la transformation des outils de travail.

Dans les années 1960, avec l'arrivée des caisses enregistreuses mécaniques, la modernité s'invite dans les magasins. Deux opérateurs sont alors mobilisés, alliant une compétence technique de saisie des prix et une excellente mémoire pour retenir les prix et les codifications des articles. On parle alors de « doigté aveugle » tant les salariés deviennent experts de la saisie rapide.

Le développement numérique entraîne une première révolution avec le scan des codes-barres : ils permettent de gagner du temps et d'alléger la charge de travail des hôtes et hôtesse de caisse, qui n'ont plus besoin de mémoriser les prix et caractéristiques du produit.

En 2007, l'apparition des premières caisses en libre-service offre une possibilité nouvelle au client qui peut désormais scanner lui-même les produits puis payer ses achats de façon autonome.

Aujourd'hui, le secteur de la grande distribution connaît une transformation majeure. Les mutations technologiques offrent des opportunités inédites aux clients, qui plébiscitent les nouveaux modes de consommation : e-commerce, drive, livraison à domicile se généralisent tandis qu'en magasins, outils digitaux, smartphones et applications de paiement bouleversent les pratiques.

Ces nouveaux usages conduisent à une accélération sans précédent de l'évolution du métier des hôtes et hôtesse de caisse.

Le groupe Casino, décidé à répondre aux attentes de ses clients, a pris les devants en créant l'application « Casino Max », qui permet au client de payer ses courses directement depuis son smartphone et de bénéficier de réductions et d'avantages fidélité personnalisés.

Dans un contexte concurrentiel accru, la stratégie du Groupe est clairement tournée vers le commerce de demain. Elle repose aujourd'hui sur l'intégration croissante du digital dans le lieu de vente physique, pour améliorer l'expérience en magasin et simplifier l'acte d'achat.

Déchargés des gestes mécaniques de manutention et d'encaissement des produits, des hôtes et hôtesse de caisse vont pouvoir se consacrer davantage à la relation avec le client, pour l'accueillir, faciliter son parcours en magasin et le conseiller.

C'est pourquoi, les parties sont convaincues que les métiers de l'encaissement vont connaître une profonde transformation. Cette évolution va permettre aux salariés concernés de développer de nouvelles compétences et ainsi de renforcer leur employabilité en facilitant leur évolution vers de nouveaux postes.

Les parties sont dès lors déterminées à mettre en œuvre une démarche proactive pour accompagner cette évolution et permettre aux hôtes et hôtesse de caisse, comme aux managers du service Clients, de prendre pleinement part à cette dynamique.

Par le présent accord, elles décident d'engager une démarche spécifique d'accompagnement des évolutions du service Clients, adaptée à l'ampleur des évolutions et aux enjeux de l'entreprise.

Cet accord s'inscrit pleinement dans le cadre de l'accord portant sur l'Anticipation et l'Accompagnement des Evolutions et des Transformations du Groupe du 14 novembre 2018, qui prévoit expressément la possibilité d'adopter des mesures d'accompagnement renforcées, en complément des mesures générales qu'il contient.

3
AG
SIB
mof

Il a pour objet de préciser, décliner et d'adapter les dispositions de l'accord Groupe pour prendre en compte les spécificités de l'activité et des enjeux de transformation du service Clients de la société DCF.

La démarche qui en résulte est menée de concert avec l'ensemble des parties prenantes, dans le cadre d'une responsabilité sociale pleinement assumée.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu des dispositions ci-après.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Distribution Casino France (DCF) travaillant au sein du service Clients. Le champ d'application professionnel des mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

Article 2 : Une adhésion et un engagement nécessaires de toutes les parties prenantes

2.1 Une mobilisation de l'ensemble des acteurs

Le projet d'évolution du rôle et des missions du service Clients est porté par la direction générale de DCF de manière volontariste.

Ainsi, la direction générale s'engage à s'impliquer directement dans la démarche, en participant à des rencontres avec les managers opérationnels qui auront lieu sur des sites regroupant toutes les régions. Réunissant notamment les directeurs de magasins et les managers du service Clients, ces rencontres, seront destinées à présenter les enjeux de la transformation du service Clients, à faire connaître le projet d'accompagnement des collaborateurs, à faire vivre les dispositions du présent accord et à échanger avec les équipes.

Trois tournées régionales seront programmées en 2020, à l'occasion desquelles, le service Clients obtiendra autant d'attention et de considération que le secteur commercial.

Acteurs essentiels de la réussite du projet, les managers seront au cœur de la démarche, à tous les niveaux :

- Les directeurs de bassin seront en charge du pilotage et de l'accompagnement des directeurs et des équipes magasin. Chacun d'entre eux aura l'opportunité, en amont du déploiement du projet, de participer à un atelier d'appropriation et de formation à l'accompagnement au changement.
- Les directeurs de magasin joueront, quant à eux, un rôle de coordination de l'ensemble des managers du magasin et de communication auprès de l'ensemble des parties prenantes. Ils organiseront mensuellement des réunions avec l'ensemble des salariés du service Clients, y associant si nécessaire les managers des autres services pour assurer un partage d'information.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'AG' and 'NUN'.

- Sous la responsabilité des directeurs de magasin, les managers du service Clients organiseront le changement en proximité, insuffleront une dynamique positive et valoriseront les évolutions possibles pour les hôtes et hôtesse de caisse. À cet effet, ils seront formés à la conduite d'entretiens professionnels spécifiques avec les hôtes et hôtesse de caisse. Ils seront également associés à l'élaboration et au suivi des plans d'actions de façon à bien appréhender l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

L'ensemble du dispositif d'accompagnement doit permettre aux hôtes et hôtesse de caisse qui le souhaitent d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle.

Au-delà des acteurs précédemment cités, c'est l'ensemble des salariés qui seront impliqués, la réussite du projet reposant sur le volontariat, l'adhésion et la mobilisation de tous.

La fonction RH aura un rôle clé à jouer pour faire vivre le projet, soutenir les managers et accompagner les équipes.

Par la conclusion du présent accord et à l'occasion de son suivi, les partenaires sociaux seront pleinement associés à la démarche.

2.2 Un dispositif complet d'information et de communication

Les parties conviennent de la nécessité de communiquer largement :

- sur le projet d'évolution du service Clients pour en expliquer les enjeux, en partager le sens et ainsi favoriser l'engagement et l'adhésion de toutes les parties prenantes ;
- et sur le dispositif d'accompagnement des salariés.

Différents canaux de communication seront utilisés pour que l'information parvienne à l'ensemble des destinataires concernés.

- Information du management :

Un point d'avancement du projet sera effectué lors des comités de direction de DCF, des réunions de directeurs et des réunions de direction magasin.

- Information des collaborateurs :

Un affichage spécifique sera mis en place dans chaque magasin. Il permettra au directeur d'animer le projet magasin et de présenter des indicateurs précis, notamment les évolutions réalisées, les postes à pourvoir, les formations proposées, les bonnes pratiques, le calendrier des entretiens professionnels et plus largement toutes les informations utiles.

- Information des partenaires sociaux :

Elle se fera mensuellement dans le cadre des réunions des instances représentatives concernées.

Article 3 : Une démarche d'accompagnement ambitieuse pour anticiper et construire l'évolution des métiers de l'encaissement

L'objectif est de faire de la transformation du métier des hôtes et hôtesse de caisse, une réelle opportunité d'évolution de la transaction vers la relation client.

SR
ma
AG

3.1 L'accompagnement des managers opérationnels

Plus de 700 managers, directeurs de magasin et managers du service Clients, qui seront les principaux acteurs et animateurs de la transformation, accompagneront l'évolution du service Clients en proximité.

Cet accompagnement permettra de faire évoluer la posture des managers opérationnels en renforçant leur rôle de conduite du changement et leur capacité à faire évoluer les équipes vers la relation Clients.

Les parties ont la conviction que le dispositif relayé par les directeurs de magasin et les managers de service Clients ne sera un succès que s'il se traduit par un véritable projet magasin, en lien avec les orientations stratégiques et soutenu par l'ensemble de la ligne managériale.

Directeurs de magasin et managers de service Clients pourront ainsi, à tout moment, solliciter un échange avec les directeurs de bassin et les responsables RH.

Ils pourront également s'appuyer sur les équipes de Campus en tant que facilitateurs.

3.2 L'accompagnement des hôtes et hôtesse de caisse

3.2.1 Des entretiens professionnels spécifiques pour les métiers de l'encaissement

Des entretiens professionnels ont d'ores et déjà été proposés à l'ensemble des hôtes et hôtesse de caisse.

Ces entretiens ont notamment pour objet de garantir la spécificité et la qualité de la démarche.

Ainsi, chaque salarié concerné a pu préciser son projet professionnel au sein du service Clients ou vers d'autres métiers, et échanger sur ses éventuels besoins de développement de compétences.

Un second entretien sera proposé en 2020 afin de permettre à chacun de prolonger sa réflexion et d'affiner son projet professionnel.

Le support sera remis au salarié préalablement à l'entretien pour lui permettre de le préparer utilement.

L'entretien commencera par une phase d'auto analyse, par le salarié lui-même, des compétences acquises tout au long de son parcours, dans ses différents postes, missions et expériences.

L'entretien permettra également de recueillir, en accord avec le salarié, les informations ayant un impact sur son projet d'évolution professionnelle, telles que des situations particulières.

Pour la conduite de ces entretiens, les managers du service Clients pourront s'appuyer sur plusieurs outils dédiés, qui ont été partagés avec les partenaires sociaux :

- Guide d'entretien spécifique ;
- Outil d'aide à l'échange sur les différentes orientations possibles ;
- Fiches d'orientation métiers ;
- Dispositif de formations.

Les managers du service Clients bénéficieront également en 2020 d'un entretien professionnel, consacré à leurs perspectives d'évolution, notamment en termes de compétences et de carrière.

SVB
6
AG
M
M

3.2.2 Les différentes opportunités d'évolution des hôtes et hôtesse de caisse

Sur la base du volontariat, les hôtes et hôtesse de caisse pourront choisir de :

- Poursuivre l'exercice de leur métier centré sur l'encaissement ;
- Evoluer sur un nouveau métier de conseiller clientèle ;

Le rôle du conseiller clientèle sera de répondre aux attentes des clients, en les informant et en les conseillant sur les services et produits proposés en magasin. Selon l'organisation et la taille du magasin, ses missions seront plus ou moins étendues :

- Accueil / information : accueil des clients, réponses à leurs demandes, renseignements, prise en compte des remarques, traitement des réclamations ;
- Orientation et accompagnement : orientation dans le magasin et vers les services, gestion des files d'attente, accompagnement vers les nouveaux systèmes d'encaissement ;
- Offre commerciale et programme de fidélité : présentation des avantages de la carte de fidélité et des différents services proposés en magasin, explication des offres commerciales.

Ce nouveau métier fera l'objet d'une « fiche emploi compétences » précisant la mission principale, les missions accessoires et les compétences requises. Il sera positionné au niveau 3 de la classification.

Les postes de conseiller clientèle seront systématiquement proposés aux hôtes et hôtesse de caisse dans le cadre de la promotion interne. Ils seront prioritairement pourvus en interne notamment pour favoriser le passage des temps partiels à temps complet.

- Evoluer sur un autre métier en magasin ou sur un poste de manager : libre-service, rayons traditionnels produits frais, métiers de bouche (boucher, boulanger, pâtissier, traiteur...), préparateur drive ou e-commerce, conseiller de vente, manager du service Clients ou libre-service ;
- Evoluer vers un autre métier au sein du Groupe.

3.2.3 L'accompagnement de la mobilité sur l'ensemble du territoire national

Les principaux outils et dispositifs d'accompagnement à la mobilité mis en place, à ce jour, par l'accord portant sur la démarche d'Anticipation et d'Accompagnement des Evolutions et des Transformations du Groupe du 14 novembre 2018 seront mobilisés sur l'ensemble du territoire dans le cadre du présent accord :

- Equipes du Centre de Services Partagés Mobilité et Carrières ;
- Réunions découvertes métiers ;
- Dispositifs d'aide à la mobilité ;
- Application mobile dédiée à la mobilité « C Mon Groupe », qui intègre l'ensemble des postes disponibles au sein du Groupe afin que les hôtes et hôtesse de caisse disposent d'une information complète sur les opportunités d'évolution existantes.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'AG' and 'HC'.

3.2.4 L'accompagnement juridique et social de l'évolution professionnelle

L'accompagnement de l'évolution du service Clients se fera dans le respect des politiques sociales de DCF, notamment en termes de promotion professionnelle et de priorité de passage à temps plein pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent.

Il se concrétisera, le cas échéant, pour les salariés volontaires à une évolution professionnelle, par une proposition d'avenant au contrat de travail :

- Contenant exclusivement les modifications liées à l'évolution professionnelle choisie ;
- Tenant compte des grilles de minima ;
- Respectant les règles de revalorisation salariale prévues par l'entreprise en cas de changement de niveau (revalorisation de 2,5% à ce jour) ;
- Assortie d'un délai de réflexion de 48 heures minimum.

Les équipes ressources humaines seront garantes de la bonne application des règles précitées ainsi que celles relatives aux modifications des contrats ou des conditions de travail.

Article 4 : Un plan de développement des compétences exceptionnel pour répondre à l'enjeu d'évolution de la relation client

La mise en place d'un dispositif complet d'accompagnement, favorisant le développement des compétences, l'appropriation des outils digitaux et le renforcement de la culture clients est prévue dans le cadre du présent accord.

Au-delà des formations destinées au management et aux hôtes et hôtesse de caisse, des actions de formation destinées à renforcer la culture clients seront réalisées pour l'ensemble du personnel sur les trois années de l'accord.

4.1 Des ateliers de co-développement et des séances de coaching pour développer les compétences d'accompagnement au changement de l'encadrement

Le co-développement est un processus structuré et apprenant, à travers lequel chaque participant peut bénéficier de « l'intelligence collective » du groupe et créer une communauté d'apprentissage. Il répond ainsi aux demandes spécifiques de chacun et permet d'atteindre des objectifs concrets.

Plus de 200 ateliers de co-développement seront mis en place pour les directeurs de magasin et les managers du service Clients. Les sessions seront organisées en région sur plus de 30 sites de formation, à raison de sessions de 10 participants, directeurs et managers.

La démarche de co-développement va permettre de mobiliser, de former, d'outiller les managers, de les aider à réfléchir et à développer les savoir-faire nécessaires pour accompagner l'évolution opérationnelle du service Clients. Les animateurs des ateliers s'appuieront sur une méthodologie commune, garante de l'efficacité de la méthode.

Ainsi, chaque atelier donnera lieu à une formalisation des bonnes pratiques, des points d'attention et des outils abordés, de façon à les partager auprès de l'ensemble des managers opérationnels concernés.

AG 8 NN 139

Par ailleurs, des séances de coaching individuel pourront être proposées aux managers opérationnels selon les besoins. Ces séances personnalisées seront assurées par des coachs certifiés.

4.2 Un dispositif de formation renforcé pour développer les compétences des hôtes et hôtesse de caisse

Un plan de développement des compétences exceptionnel est mis en place pour tous les hôtes et hôtesse de caisse, en fonction de leur projet d'évolution.

- Pour les hôtes et hôtesse de caisse souhaitant continuer d'exercer leur métier axé sur l'encaissement :

Ils pourront bénéficier de formations telles que :

- « Cap sur l'accueil client » ;
- « Top service client » ;
- « Accueil et fidélisation client » ;
- « Fonctionnement des caisses rapides » ;
- « Fonctionnement des scanettes » ;
- « Vers une relation client différenciante » ;
- « Application Casino Max » ;
- « Incivilités ».

- Pour les hôtes et hôtesse de caisse souhaitant évoluer vers le métier de « conseiller clientèle » :

Une nouvelle formation certifiante sera conçue, mise en place et proposée. Ce parcours combinera des formations réalisées en présentiel et en e-learning.

Par ailleurs, en complément des modules précédents, des formations spécifiques telles que « Développer la qualité au service du client » seront disponibles.

- Pour les hôtes et hôtesse de caisse souhaitant évoluer sur un autre métier en magasin :

Ils auront notamment accès aux formations suivantes :

- « A la découverte des produits Bio » ;
- « Drive » ;
- « Techniques de vente » ;
- « Exercer la mission de formateur en entreprise » ;
- « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » ;
- « Manager les conflits au quotidien » ;
- « Construire et développer son leadership » ;
- « La délégation ou l'art de responsabiliser » ;
- « Accompagner les équipes dans le changement » ;
- « Remise à niveau français » ;
- « CQP boucher » ;
- « CQP marée » ;

AG 10 9 11/12

- « CQP boulanger » ;
 - « CQP employé de commerce option drive » ;
 - « CQP fruits et légumes » ;
 - « CQP traiteur/fromage coupe » ;
 - « Formation managériale ».
- Pour les hôtes et hôtesse de caisse souhaitant évoluer sur un autre métier en dehors du magasin :
Des formations spécifiques pourront être identifiées à l'occasion d'un entretien individuel avec un conseiller « C ma Carrière ».

Au titre du plan de développement des compétences prévu par le présent accord

La Direction s'engage à former 6 000 salariés

Et à affecter un budget de 5 millions d'euros sur la durée de l'accord

Article 5 : Le suivi et l'adaptation des dispositifs mis en œuvre

5.1 Des partenaires sociaux pleinement associés au suivi

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera assuré au sein de l'Observatoire des métiers et de l'emploi de DCF tel que prévu par l'accord GPEC du 7 mars 2019. Il sera réalisé à raison de trois réunions par an sur la durée de l'accord. Au cours de chaque réunion, seront présentés un bilan des actions réalisées au cours de l'année N-1 ainsi que les indicateurs de suivi associés.

Les membres de cet Observatoire veilleront au respect des dispositions du présent accord et pourront émettre des recommandations.

Par ailleurs, les instances représentatives du personnel au sein des établissements de DCF seront également associées au suivi de l'évolution du service Clients en magasin.

5.2 Des indicateurs précis de suivi de la démarche

Des indicateurs de suivi des dispositifs sont mis en place :

- Effectif affecté au service Clients ;
- Nombre de conseillers clientèle ;
- Nombre et nature des repositionnements et évolutions des hôtes et hôtesse de caisse ;
- Nombre et nature des formations mises en place ;
- Satisfaction salariés ;
- Satisfaction clients ;

10
A6
10
N07
B3

- Répartition des flux clients entre les différentes solutions d'encaissement.

Ils sont éclairés par des éléments qualitatifs qui permettent de décrire la qualité du résultat.

Tous ces éléments sont formalisés dans un document de suivi dédié. Ils pourront être complétés notamment suite aux échanges avec les membres de l'Observatoire.

5.3 Un recours possible à une expertise RH

Afin de les aider à préparer les réunions du CSEC et à faciliter la compréhension des informations transmises, les membres de l'Observatoire disposeront de la faculté de se faire assister, une fois par an, par un expert en ressources humaines désigné par délibération du CSEC.

Article 6 - Dispositions générales

6.1 Durée, validité, formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans. Il prendra fin de plein droit à l'échéance de son terme. Toutefois, les parties conviennent qu'avant la date d'échéance de l'accord, elles se rencontreront, à l'initiative de la direction, pour négocier éventuellement les conditions et la durée de son renouvellement.

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible à l'adresse : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

6.2 Interprétation de l'accord

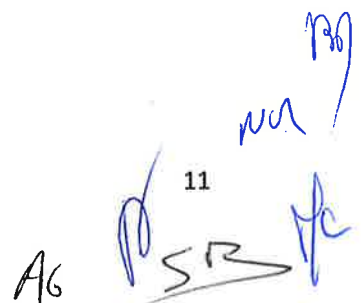
Les organisations syndicales représentatives conviennent de se rencontrer à la requête de la direction ou de la majorité des organisations syndicales représentatives, dans les trente (30) jours calendaires suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe. Le document est remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les vingt et un (21) jours calendaires suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

AG 11



6.3. Révision de l'accord

Les parties signataires ont la faculté de réviser à tout moment le présent accord dans les conditions légales et réglementaires fixées par le Code du travail.

La partie qui souhaite réviser le présent accord informera l'autre partie signataire de son souhait, en précisant les dispositions de l'accord dont elle souhaite la révision.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative de la direction de DCF dans les deux (2) mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

L'avenant éventuel de révision sera déposé selon les mêmes modalités que le présent accord.

Fait à Saint-Étienne, le 26 février 2020

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la Direction :

Fédération des Services CFDT
Mme Anne GAGNOT

Monsieur Stéphane BURON

CFE-CGC
M. Bernard DALOT

Monsieur David CORDANI

CGT
M. Jean PASTOR

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Mme Magali CHARNACE

UNSA Syndicat Autonome
Mme Nathalie MEZIGHECHE

Représentativité des Organisations Syndicales, parties à la négociation, permettant d'apprécier la validité de l'accord

Fédération des Services CFDT	CFE-CGC	CGT	SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO	UNSA Syndicat Autonome
13,98 %	12,60%	19,41%	41,24%	12,77%