

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES NEGOCIATIONS SOCIALES ANNUELLES 2016**

**- Mesures sociales -**

**Entre les soussignés :**

La Société ERTECO FRANCE SAS, société par actions simplifiée au capital de 516 600 000 €, inscrite au RCS de Créteil sous le n° B 381 548 791, dont le siège social est situé 120 rue du Général Malleret Joinville - 94405 VITRY SUR SEINE, représentée par Mme Muriel BOLTEAU agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

**D'une part,**

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Fédération Commerce Services et Force de Vente CFTC, représentée par M. Mohand LATROUS en sa qualité de Délégué Syndical central ;
- La Fédération du Commerce CGT, représentée par M. Thierry COQUIN, en sa qualité de Délégué Syndical central ;
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation FO, représentée par M. Cyril BOULAY, en sa qualité de Délégué Syndical central ;

**D'autre part.**

## Préambule

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite loi « Rebsamen » la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.

La question de l'intéressement collectif a été abordée lors d'une réunion paritaire qui s'est tenue le 10 février 2016 et a abouti à la signature d'un avenant le 12 février 2016 à l'accord collectif 2014-2017 du 23 juin 2014. Cet accord a fait l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Les autres points prévus par l'article L. 2242-5 et suivants du Code du travail ont été abordés lors de trois réunions entre les délégations des organisations syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 14 janvier, 29 janvier et 11 février 2016.

Au cours de la réunion du 14 janvier 2016, la Direction a effectué une présentation de la situation économique au niveau mondial, européen et français avant de présenter la conjoncture du commerce et de la consommation (Retail Monde : Carrefour et principales enseignes, Confiance des ménages, commerce de détail et marché alimentaire en France, évolution des formats en France, retail France : Enseignes et Performances commerciales, la grande distribution en France) et la situation du Groupe Carrefour. La présentation s'est poursuivie conformément à la réglementation, sur les informations portant sur les matières prévues par le Code du travail et notamment sur les salaires et primes (permettant la suppression de l'écart de rémunération entre femme et homme), la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'emploi dans l'entreprise notamment pour les travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la formation professionnelle.

Il est également rappelé qu'au cours de l'année 2015, la Direction et les partenaires sociaux ont réalisé pas moins de 12 négociations qui ont abouti à la signature d'accords portant sur les sujets suivants :

- Avenant n°2 à l'accord d'intéressement collectif triennal 2014/2017 signé le 12 février 2015
- Accord sur les négociations annuelles obligatoires 2015 signé le 3 mars 2015
- Avenant de dénonciation de l'accord participation d'Erteco France et avenant d'adhésion à l'accord participation du groupe Carrefour signés le 22 juin 2015
- Avenant de dénonciation du PEG d'Erteco France et avenant d'adhésion PEG Carrefour France signés le 22 juin 2015
- Avenant de dénonciation du PERCO d'Erteco France et avenant d'adhésion PERCO Carrefour France signés le 22 juin 2015
- Avenant de dénonciation de l'accord d'intéressement national 2014 - 2016 signé le 22 juin 2015
- Adhésion à l'accord de méthode et à l'accord sur la GPEC signés le 30 juin 2015

- Accord sur le plan de départ volontaire signé le 2 novembre 2015 et son avenant signé le 23 décembre 2015
- Accord sur le don de jours de repos signé le 21 décembre 2015

Les dispositions de ces accords complètent ainsi les dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise, améliorent le statut social des salariés d'ERTECO France et permettent d'intégrer de manière encore plus étroite le Groupe Carrefour et de bénéficier de ses avantages.

L'année 2015 a également vu la création d'un fonds de solidarité spécifique à Erteco France.

La réunion du 29 janvier 2016 a été l'occasion pour la Direction d'apporter des compléments d'information aux demandes des organisations syndicales. Ces informations complémentaires ont notamment porté sur l'évolution du résultat d'Erteco France, le CICE, les effectifs (notamment la répartition des chefs de magasins par niveau), les recrutements ainsi que le calcul de l'effet Noria sur la population cadre. Enfin, cette réunion a surtout permis aux organisations syndicales de présenter leurs revendications aux représentants de la Direction et d'échanger à leur sujet.

Enfin, à l'occasion de la réunion du 11 février 2016, la Direction a présenté aux organisations syndicales ses propositions tenant compte de leurs revendications et a pu échanger sur celles-ci en vue d'aboutir à un accord.

Compte tenu du contexte économique particulier dans lequel se trouve Erteco France (notamment transferts d'activités en cours et plan de transformation des magasins), les organisations syndicales ont demandé une séparation entre le volet salarial et le volet social de la négociation. La direction a accepté cette proposition de manière exceptionnelle et a proposé en conséquence deux accords à la signature :

- Un accord sur les mesures salariales ayant un impact sur l'ensemble de la collectivité des salariés ;
- Un accord sur les mesures salariales individuelles ou limitées à un groupe de salariés ainsi que sur les mesures sociales (Qualité de vie au travail, équilibre vie personnelle / vie professionnelle, promotion du dialogue social, développement de la solidarité et mesures en faveur de l'emploi et de l'employabilité), qui sont l'objet du présent texte.

## TITRE I – REVALORISATION DES SALAIRES ET DU POUVOIR D'ACHAT

### Article 1 : Grille des salaires minima

#### 1.1 Revalorisation des minima

Compte tenu de la situation actuelle et souhaitant privilégier le pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise, la grille des salaires minima ERTECO France actuellement applicable depuis le 1er janvier 2016 (suite à l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2016) sera modifiée.

La grille des salaires minima d'Erteco France sera également modifiée pour permettre :

- Une revalorisation de l'alternance ;
- L'intégration de la classification du métier de boucher.

Cette adaptation sera mise en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

#### 1.2 Critères de promotion au niveau 6 des chefs de magasin.

Les chefs de magasin affectés à un magasin transformé en nouvelle enseigne Carrefour, dont le budget prévoit un chiffre d'affaires HT mensuel moyen de 300 000 € et encadrant au minimum 18 personnes, bénéficient d'une promotion au niveau 6.

Etant précisé que, parmi ces critères, à compter de 2017, la référence au chiffre d'affaires mensuel moyen prévu au budget sera remplacée par le chiffre d'affaires réalisé sur une moyenne d'au moins 6 mois.

Ces chefs de magasins doivent avoir par ailleurs démontré leur performance, leur motivation et leur esprit commerçant et collectif.

Au 1<sup>er</sup> mars 2016, le salaire de la grille des minima de niveau 6 est porté à 2300 € brut mensuel (pour 168,09 heures mensuelles de travail effectif)

Les collaborateurs en dessous du salaire minima se verront appliquer le salaire minima à compter du 1er mars 2016. Les collaborateurs dont la rémunération se situera au-dessus du nouveau salaire minima bénéficieront obligatoirement d'une augmentation individuelle, déterminée dans le cadre d'en entretien de la revue salariale.

### Article 2 : Prime de magasins

Les critères mis en œuvre pour l'attribution de la prime de magasins sont modifiés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

A compter de cette date, le critère de productivité est remplacé par celui de frais de personnel. Les critères de démarque et du chiffre d'affaires demeurent inchangés.

Le critère de frais de personnel doit être entendu comme excluant le gardiennage mais en incluant l'intérim.

La mise en œuvre de cette évolution du critère sera partagée lors d'une réunion managériale courant mars 2016 à la direction régionale qui permettra aux chefs de magasins et aux adjoints d'appréhender ce nouveau critère et d'être en mesure de l'améliorer.

La Direction Régionale tiendra une réunion managériale mensuelle, physique ou téléphonique, avec les chefs de magasin sur les objectifs des 3 mois à venir, et chaque mois sur le réalisé du mois passé.

### **Article 3 : Mise en œuvre de la carte PASS**

Dans le cadre de l'intégration de la société Erteco France au sein du Groupe Carrefour, il est décidé de mettre en œuvre la carte PASS. Ce dispositif inhérent aux sociétés du Groupe Carrefour en France sera étendu aux salariés d'Erteco France dans les limites et conditions définies ci-après.

La carte PASS est mise en œuvre en lieu et place de la carte privilège.

#### **3.1. Conditions d'éligibilité**

Sous réserves des conditions établies par Carrefour Banque, peuvent souscrire gratuitement à la carte PASS les salariés Erteco France en contrat à durée indéterminée ayant 6 mois d'ancienneté.

#### **3.2. Conditions de mise en œuvre**

La remise sur achat dont peuvent bénéficier les salariés est portée à 10% pour les 12 mois de l'année civile. Cette remise porte également sur les achats effectués auprès de Carrefour Voyages, Carrefour Billetterie, Carrefour Assurances, essence.

La carte est utilisable auprès des enseignes intégrées de Carrefour France (Market, City, Contact, Contact Marché, Hypermarché).

Le plafond d'utilisation est porté à l'année. Le montant des achats susceptibles de donner lieu à cette remise est de 8500 € d'achats par an.

#### **3.3. Date de mise en œuvre**

Le bénéfice de la carte PASS sera mis en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2016.

Une communication sera effectuée auprès de tous les salariés et renouvelée à chaque ouverture de magasin après travaux.

### **Article 4 : Paiement exceptionnel des repos compensateurs des agents de maîtrise**

Au regard de la mise en œuvre du plan de transformation depuis 2015 jusque fin 2016, les parties signataires ont souhaité renouveler à titre exceptionnel, le dispositif mis en place pour l'année 2015 et qui ouvre la possibilité aux collaborateurs concernés de solder une partie de leur compte tout en rappelant la nécessité de planifier régulièrement les jours de repos compensateur dès lors que ce droit est ouvert.

#### 4.1. Rachat des reliquats de repos compensateur de remplacement

Afin de faciliter l'épuration des compteurs mentionnés à l'article 4.2 du présent accord, les salariés, qui ont des compteurs d'heures de repos compensateur arrêtés au 13 mars 2016, date de l'arrêté de paie, supérieurs à 21 heures, pourront obtenir le rachat exceptionnel des heures de repos compensateur de remplacement au-delà de 21 heures.

Un mailing sera adressé à l'ensemble des salariés concernés par le service paie avant le 30 avril 2016 comprenant une lettre explicative de cette mesure et accompagné d'un bulletin réponse.

Les salariés souhaitant racheter ces heures devront retourner ce bulletin réponse dûment complété au plus tard le 30 juin 2016.

Le paiement de ces heures fera l'objet d'un versement au plus tard avec la paie du mois suivant sa réception.

Exemples : pour un bulletin retourné avant le 11 juin, versement avec la paie de fin juin ; pour un bulletin retourné le 30 juin, versement avec la paie de fin juillet.

Compte tenu du caractère exceptionnel de cette disposition, cette demande de rachat ne pourra se faire qu'une seule fois.

#### 4.2. Rappel des règles légales, conventionnelles et des principes de bonne gestion des repos compensateurs

Ce dispositif exceptionnel de rachat du repos compensateur ne sera pas renouvelé l'année prochaine, ce qui justifie le rappel effectué ci-dessous.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les heures supplémentaires des agents de maîtrise sont transformées en repos compensateur de remplacement.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Le repos compensateur doit impérativement être posé dans un délai de six mois à compter du jour où le compteur du salarié fait apparaître un nombre d'heures suffisant pour pouvoir prétendre au bénéfice du repos, sauf dérogations prévues par les articles D.3121-9 et D.3121-12 du Code du travail.

La prise des jours de repos compensateur est effectuée en accord avec la hiérarchie et doit s'efforcer de concilier la bonne organisation de l'activité avec les attentes légitimes des salariés. La demande du bénéfice du repos est formulée à l'avance par le salarié qui doit en préciser la date et la durée. Le départ du salarié doit intervenir dans les plus brefs délais, lorsque celui-ci aura l'équivalent de 5 jours au crédit de son compteur.

La prise des jours de repos compensateur est effectuée en accord avec la hiérarchie et doit s'efforcer de concilier la bonne organisation de l'activité avec les attentes des salariés et des clients. Une sensibilisation des managers sera réalisée à ce titre.

En cas d'absence de demande de prise du repos par le salarié, il revient à l'employeur de fixer la prise de celui-ci dans un délai maximal d'un an.

De plus, les parties signataires ont souhaité rappeler que pour faciliter la prise des repos compensateurs dans le respect des règles légales et conventionnelles rappelées ci-dessus, les managers doivent veiller à sensibiliser leurs collaborateurs sur la prise régulière de ces heures de repos compensateur. Les demandes des collaborateurs acceptées doivent être planifiées immédiatement, la pré saisie de ces absences permettant une meilleure gestion prévisionnelle des plannings.

En outre et afin d'en optimiser la gestion, une requête des heures à récupérer sera adressée une fois par mois aux Chefs de magasin par le service paie.

Enfin, il est rappelé que la prise des repos compensateurs doit être facilitée non seulement sur une semaine mais aussi sur une journée ou demi-journée.

#### **Article 5 : Compte Epargne Temps**

La Direction rappelle que le Compte Epargne Temps (CET) peut être alimenté par des congés payés, des jours de repos supplémentaires (JRS) ou par la conversion en jours des heures portées dans le compteur de repos compensateur de remplacement ("Heures à récupérer" / 7h = 1 jour ouvré).

Le nombre de jours transférables sur le CET ne peut excéder 5 jours ouvrés par année civile.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2016, dans le cadre du plan de transformation des magasins, le nombre de jours pouvant être épargné est augmenté par la possibilité d'affecter en plus 2 jours de congés d'ancienneté. Dans ces conditions, le plafond pour l'année 2016 est donc porté exceptionnellement à 7 jours ouvrés.

Pour rappel, les droits du CET utilisés pour alimenter un PERCO sont exonérés de cotisations sociales (dans la limite de 10 jours) à l'exception de la CSG/CRDS et bénéficient d'un abondement

L'entreprise s'engage à rappeler l'existence de ce dispositif et ses modalités avec la paie d'avril et octobre 2016.

## TITRE II – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, EMPLOI ET MODERNISATION SOCIALE

### Article 6 : Revalorisation de la procédure de déplacement professionnel

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, les salariés en situation de déplacement professionnel bénéficient des conditions de remboursement suivantes :

En matière d'hébergement, le seuil maximal de dépense hors petit déjeuner, repas, wifi, parking etc. est fixé à :

- 110 € pour Paris, l'Ile de France et les grandes métropoles ;
- 90 € pour la province.

En matière de déjeuner, celui-ci est à la charge du salarié par le biais des tickets restaurants. Toutefois, sa prise en charge est modifiée et portée à 20 € maximum sans attribution de tickets restaurants pour les publics suivants :

- Formation supérieur à 4 heures consécutives ;
- Collaborateur support aux ouvertures / transformation des magasins pendant leur période de transformation de l'enseigne Dia vers une enseigne du Groupe Carrefour.

Les remboursements sont effectués sur présentation des justificatifs.

La procédure sera mise à jour et communiquée aux salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### Article 7 : Faciliter la correspondance du salarié avec le service paie

Afin de faciliter les échanges entre les salariés et le service paie, il sera mis à leur disposition une fiche contact ainsi qu'un lot d'enveloppe T.

Cette fiche contact recensera les contacts utiles à nos collaborateurs pour tous les sujets personnels (paie, mutuelle, prévoyance etc.).

Cette disposition sera mise en œuvre d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2016.

### Article 8 : Télétravail / téléactivité

Afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, un pilote sera mis en place pour tester de nouvelles modalités de travail, en lien avec le télétravail, la téléactivité.

Ce test aura pour finalité d'identifier les solutions envisageables et définir les modalités de mise en œuvre.

Ce pilote concernera les fonctions support de l'entreprise présentes dans les Directions Régionales et au Siège national.

### Article 9 : Une vie personnelle valorisée dans le travail

#### 9.1. Développement des « jobs étudiant »

Le développement de l'emploi d'étudiant (« job étudiant ») doit devenir un axe de travail privilégié pour faciliter l'organisation du travail. Son objectif est, tout en fournissant un travail aux jeunes dans



le cadre de leurs études, de faciliter la conciliation vie personnelle et professionnelle de nos collaborateurs et améliorer la relation client.

A cette fin, il est prévu :

- la création et la diffusion d'un guide sur les bonnes pratiques à favoriser ;
- Une campagne de recrutement pour promouvoir nos offres d'emplois auprès des écoles, universités etc.

#### 9.2. Création d'un carnet de CESU « Garde d'enfants et personnes dépendantes »

Une campagne de tickets CESU (Chèque Emploi Service Universel) sera mise en place sur l'année 2016, à destination des parents isolés, concernant la « garde d'enfants et personnes dépendantes » d'une valeur de 150 euros par an et par salarié.

La campagne de tickets CESU sera financée à hauteur de 50% par Erteco France.

Outre le fait que ce CESU s'adresse aux parents isolés son attribution est soumise à plusieurs conditions cumulatives :

- Collaborateurs en CDI à temps complet, au statut employé, ayant un an d'ancienneté ;
- Collaborateurs ayant un enfant de moins de 12 ans à charge, et/ou parents proches en situation de dépendance (handicap).

#### 9.3. Privilégier la concertation sur les heures de récupération

La prise des jours de repos compensateur est effectuée en accord avec la hiérarchie et doit s'efforcer de concilier la bonne organisation de l'activité avec les attentes des salariés et des clients. Une sensibilisation des managers sera réalisée.

### **Article 10 : Promotion du dialogue social**

#### 10.1. Don de jours de repos pour enfants malades

Dans le cadre de l'accord sur le don de jours de repos pour enfants malades signé le 21 décembre 2015, et dans un esprit de solidarité et d'entraide, la société Erteco France procèdera à un abondement destiné à compléter les dons de jours reçus par le salarié.

L'abondement de la société est fixé à 1 jour à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> campagne d'appel au don pour chaque salarié.

#### 10.2. Composition des commissions de suivi

Afin de promouvoir une bonne qualité de dialogue social, les commissions instituées par accord collectif et intégrant les Organisations Syndicales signataires, se verront désormais composées des Organisations Syndicales Représentatives au niveau National.

#### 10.3. Contribution aux activités sociales et culturelles des comités d'établissements

La contribution versée par l'employeur pour les Activités Sociales et Culturelles des comités d'établissements est portée à 0,55% à compter du 2<sup>ème</sup> trimestre 2016.

## **Article 11 : Développement de la solidarité**

### 11.1. Fonds de solidarité ERTECO France

Le fonds de solidarité instauré en 2015 au sein d'Erteco France a pour objectif de venir en aide aux personnes en difficultés financières exceptionnelles et liées à des facteurs soudains, personnels et extérieurs.

Ce fonds est renouvelé pour la prochaine période du 1<sup>er</sup> mars 2016 au 29 février 2017.

Son budget est porté à nouveau à 30 000 € pour ce nouvel exercice.

### 11.2. Opération CESU Handicap

L'opération renouvelée par le biais de l'accord NAO de 2015 est de nouveau relancée en 2016 pour les salariés en CDI et en situation de handicap. Le Ticket CESU financé à hauteur de 80% par l'employeur permettra de régler plus de 20 services à la personne (garde enfant, accompagnement des proches âgés ou handicapés, soutien scolaire, ménage et repassage, bricolage, assistance informatique, babysitting, jardinage, etc...).

La personne concernée pourra ainsi bénéficier de 500 euros de Ticket CESU par an financés à hauteur de 80% par l'employeur. La valeur d'un Ticket CESU est de 20 euros. Ainsi, la personne concernée participera au financement de ses CESU à hauteur de 100 euros sur lesquels elle pourra bénéficier d'un crédit ou réduction d'impôt de 50%. L'économie nette est donc, pour la personne concernée, de 450 euros de prestations.

En 2016, cette opération sera effectuée 2 fois dans l'année. En effet, l'entreprise effectuera une commande groupée de Tickets CESU en avril et en septembre 2016. Les 100 euros seront prélevés respectivement sur les salaires nets des mois de mai et octobre 2016. Pour le salarié, la part prise en charge par ERTECO France est exonérée de charges sociales et est non soumise à l'impôt sur le revenu.

### 11.3. Prêt de personnel

Le recours au prêt de personnel doit permettre de pallier des absences ponctuelles au sein d'un magasin en faisant appel à un salarié d'un autre magasin.

Avant fin mai 2016, afin d'organiser au mieux ce dispositif, un groupe de travail sera constitué pour définir les bonnes pratiques à considérer, réfléchir au champ d'application des prêts de personnels et mieux l'encadrer.

Le groupe de travail est composée d'un salarié par région, d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national, un chef de secteur, un chef de vente, un directeur régional, un RRH Régional et un Représentant de la direction des ressources humaines.

## **Article 12 : Mesures en faveur de l'emploi et de l'employabilité**

### 12 1. Réduction des éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes

L'entreprise rappelle que la résorption des écarts salariaux est essentielle et que les actions initiées les années précédentes doivent être poursuivies et ce, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 12 mars 2014.

Dans ce cadre, en plus des actions déjà prévues, les parties signataires conviennent d'allouer pour 2016 un budget de 30.000 euros destiné à réduire les éventuelles inégalités salariales existantes et

de faire un point lors de la prochaine Commission de suivi nationale prévue au titre de l'accord précitée.

En outre, en cas d'écart constaté la priorité sera donnée aux salariés ayant été absents pour congé maternité ou parental.

#### 12.2. Renouveaulement du programme « Evolupro »

Dans le cadre de l'accord NAO de 2015, les parties signataires avaient convenu de l'importance de permettre l'accès au plus grand nombre au module de formation Evolupro. En effet, ces actions de remise à niveau en français permettent de faciliter l'évolution professionnelle, en donnant à chacun les mêmes chances d'évoluer, indépendamment non seulement de son parcours scolaire mais aussi de ses origines ethniques ou raciales. Ces formations sont accessibles sur la base du volontariat à l'ensemble des salariés qui le souhaitent.

Dans ce but, et afin de permettre aux collaborateurs de suivre cette formation dans des locaux les plus proches possibles de leur lieu de travail, il sera mis en place en 2016 trois classes au minimum sur Paris, Lyon et Marseille.

#### 12.3. Fonds de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

En complément des aides existantes, un Fond de maintien dans l'emploi a été créé en 2015 pour faciliter l'adaptation des outils de travail à des personnes en situation de handicap. L'objectif est d'améliorer sur les 3 ans à venir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Compte tenu de cet engagement et afin d'en préserver l'efficacité, le budget est porté à nouveau à 20 000 € pour les exercices 2016 et 2017 à venir.

#### 12.4. Actions de sensibilisation, d'information, de communication et de formation sur le handicap auprès de l'ensemble des collaborateurs

L'entreprise s'engage à poursuivre sur l'année 2016 des actions de sensibilisation, d'information, de communication et de formation sur le handicap auprès de l'ensemble de ses collaborateurs.

L'entreprise maintient un Numéro Vert d'information sur le handicap réservé aux collaborateurs de l'entreprise. Un courrier sera envoyé deux fois par an aux collaborateurs pour leur rappeler son existence.

#### 12.5. « Opération Vis ma Vie »

Pour les collaborateurs qui envisagent une reconversion professionnelle, une « Opération Vis ma Vie » sera testée sur une région sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2016. Les collaborateurs en CDI, dont le sérieux du projet de reconversion professionnelle, et l'adéquation des aptitudes au métier envisagé, aura été validé par le Responsable Ressources Humaines Région, pourront sur une journée tester le métier envisagé, sur le périmètre de la région d'affectation, au sein d'ERTECO France.

A cette fin, l'entreprise prendra en charge la journée de travail du collaborateur ainsi que les éventuels frais de déplacement.

#### 12.6. Développement de l'alternance

Pour l'année 2016, afin d'appuyer le développement de l'alternance, et encourager nos salariés, il est instauré une prime de 100 euros pour les collaborateurs qui souhaitent devenir Tuteur / Maître d'apprentissage, sous réserve :

- D'avoir reçu la formation au tutorat organisée par l'entreprise, sur 2 jours ;
- D'être volontaire pour tuteur et avoir encadré au moins 1 jeune sur l'année 2016.

Cette prime unique valorise l'acquisition de la compétence de tutorat.

#### 12.7. Développement des CQP « Boucher »

La professionnalisation est essentielle pour notre société et le développement des Certificats de Qualifications Professionnelles est une priorité.

Cette année, l'accent sera porté sur le CQP « Boucher », métier classiquement en tension.

Une campagne de communication à destination des CDM / ACDM / EP et ECC sera effectuée d'ici fin mars. Les collaborateurs potentiellement concernés se verront adresser, à leur domicile, une documentation spécifique sur le CQP « Boucher ».

## TITRE III – Dispositions finales

### Article 13 : Dispositions générales

#### 13.1. Durée et prise d'effet

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au jour de sa signature.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

#### 13.2. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives, signataires d'un accord ou qui y ont adhéré, sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cet accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

#### 13.3. Publicité

Un exemplaire signé du présent protocole d'accord sera remis à chaque organisation syndicale ayant participé à la négociation de celui-ci.

Il sera diffusé, dès sa signature, dans l'ensemble des établissements de l'entreprise.

#### 13.4. Dépôt

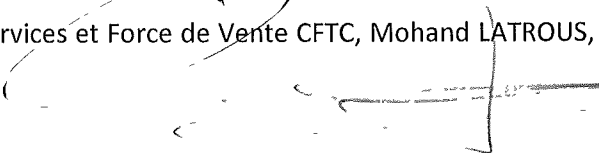
Conformément aux dispositions de l'article L. 2331-6 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) du Val de Marne et au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Fait à Vitry sur Seine, le 25 Janvier 2016

Pour la Direction, Muriel BOLTEAU, Directrice des Ressources Humaines



Pour la Fédération Commerce Services et Force de Vente CFTC, Mohand LATROUS, Délégué Syndical Central



Pour la Fédération du Commerce CGT, Thierry COQUIN, Délégué Syndical Central

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation FO, Cyril BOULAY, Délégué Syndical Central

