




## # 7 Projet de transformation du Groupe Casino, Le SNTA FO signe l'accord


Le SNTA FO et ses représentants restent depuis le départ, dans un travail de construction pour l'accompagnement des salariés, qui seront tôt ou tard impactés par les transformations de la grande distribution et forcément impactés chez Casino aussi.


Alors, avant la lecture du projet d'accord de la direction, le SNTA FO fait une déclaration préalable, d'abord sur les positionnements des Organisations syndicales dans ces situations difficiles que nous vivons, et d'autre part sur l'engagement que le SNTA FO et ses adhérents attendent de la direction.


 ° Sur la création d'un comité d'anticipation des transformations, le SNTA FO demande la présence des patrons de branche aux réunions.


 ° Sur l'entretien professionnel, le SNTA FO demande que les managers soient formés sur les entretiens professionnels, il est essentiel que la direction en prenne la mesure, et que ces entretiens ne deviennent pas une charge supplémentaire pour les membres de l'encadrement.


 ° Sur l'entretien professionnel et la formation : Le SNTA FO demande à la direction la mise en place d'un expert RH qui assurera un suivi annuel et informera au fil du temps la commission de suivi, ce qui nous permettra d'analyser ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Et en rendant ses conclusions, il pourrait nous faire des préconisations d'amélioration.


 ° Sur l'entretien de découverte : Le SNTA FO demande la mise en place d'une commission d'appel, qui pourra être saisie par les salariés, si au terme de son entretien découverte, aucune de ses demandes n'a abouti.


 ° Sur le livret individuel compétence : Le SNTA FO demande que ce livret soit confidentiel et ne soit fourni qu'à la demande expresse du salarié. Il s'appellera finalement « passeport compétences et carrières »


 ° Sur la mobilité interne : Le SNTA FO demande que les mesures d'aide à la mobilité interne se généralisent à tous les salariés, même ceux de la catégorie employés/ouvriers.

 ° Sur la retraite progressive : A partir de 60 ans et en totalisant 150 trimestres de retraite validés, les salariés CDI temps complet qui souhaiteraient bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail, pourraient le réduire à 50% ou 60%. Obtenu par FO puis étendu à toutes les sociétés couvertes par l'accord !

 ° Sur la durée de l'accord, le SNTA FO demande à revenir régulièrement sur l'accord pour ajuster, améliorer ou amender si nécessaire selon l'évolution de l'actualité et les résultats des expertises rapportés au comité. LE SNTA FO pense que le dialogue social doit vivre et évoluer en marchant, dans la construction, il est important pour cela de pouvoir amender, améliorer l'accord au fil du temps. L'accord reste sur 3 ans, mais nous avons une clause de revoyure, avec une révision de l'accord.

 ° Sur notre demande d'expertise RH le SNTA FO obtient l'intervention d'un expert RH indépendant, qui sera force d'analyse et de d'amélioration.

 ° Sur la commission de suivi : Le SNTA FO a demandé que soit ajouté les notions de demande et d'acceptation des mobilités volontaires internes ou externes sécurisées.

 ° Sur la bourse à l'emploi : Le SNTA FO demande que par principe, les annonces internes sur la bourse à l'emploi s'opèrent en amont des annonces externes, pour favoriser l'employabilité des salariés.

**L'ACCORD D'ANTICIPATION DONNE UN CADRE METODOLOGIQUE, ET UN SOCLE SOCIAL, FACE AUX PROJETS DE REORGANISATION A VENIR.**

**IL N'EN DEMEURE PAS MOINS QUE LE SNTA FO RESTE MOBILISE ET VIGILANT SUR L'IMPACT ET LES CONSEQUENCES SOCIALES DANS TOUTES LES FILIALES**

**AVEC LE SNTA FO, C'EST ENSEMBLE SINON RIEN**

Le 15/11/2018