



NON A L'AVENANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYES.

La Direction a réuni pour la 4^{ème} fois les organisations syndicales le 27/06/2022 en vue de la signature d'un avenant relatif au temps de travail des employés : Le **SNTA-FO** a **refusé** de le signer.



POURQUOI NON?



Si le compteur de modulation est positif au 31 mai 2023, les heures seront payées et donc imposables et non récupérées. **Le salarié n'a plus le CHOIX et son pouvoir d'achat est impacté !**



Si le compteur de modulation est négatif, les heures seront **systématiquement reportées** et ce même si cela provient d'une mauvaise planification du manager : **le salarié subit !**



Risque **de perdre 2 jours de congés** si la réalisation de la modulation au 23 septembre n'atteint pas un solde positif de 25 heures (18 heures de modulations+7 heures de journée de solidarité pour les 36h par ex.).

Explication: Je pose 18 jours de congés dans la période du 1er juin 2022 au 31 octobre 2022, je n'ai pas fait mes 25 heures de modulation au 23 septembre 2022 (4 semaines d'horaires affichés... EUH soit disant!) : Si je veux être en vacances à la Toussaint avec mes enfants, je devrais prendre des congés supplémentaires et là PATATRA...je suis au-delà de 18 jours de congés dans la période principale donc je perds 2 jours de fractionnement.



Sur les caisses SCO, il n'y a plus de limitation du temps de présence : un(e) hôte/hôtesse de caisse peut donc être posté(e) jusqu'à 8 heures maximum sur une journée.

Ce qui veut dire que sur une amplitude de 12 heures, on peut avoir un(e) hôte/hôtesse et demi au lieu de quatre hôtes/hôtesse de caisse : il y a donc une **diminution flagrante des effectifs et un travail épuisant sur des caisses qui bugent constamment.**



Un(e) hôte/hôtesse de caisse pour 6 SCO à titre expérimental ! Mais de qui se moque-t-on? Où est la clause de revoyure ?



La règle du « **tant pis, tant mieux** » est **toujours existante** pour les jours fériés.



Figurez-vous qu'une autre Organisation Syndicale a osé signer cet Avenant mais c'est LA SEULE : cherchez l'erreur...

Heureusement, l'avenant relatif au temps de travail n'ayant pas été signé par le **SNTA-FO**, c'est la Décision Unilatérale de la direction qui perdure jusqu'au 31 mars 2023 (ci-jointe). D'ici là, il y aura les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023 à négocier.

Au **SNTA-FO**, le panurgisme n'existe pas : **notre priorité est de défendre VOS intérêts.**



SNTA-FO force et Cohésion.

DECISION UNILATERALE DU 16 MARS 2022 DE LA SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE RELATIVE AU MAINTIEN DE DISPOSITIONS PARTICULIERES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYES

En 2021, des négociations relatives au temps de travail ont été menées avec les partenaires sociaux, avec notamment le souhait d'intégrer des dispositions particulières d'aménagement du temps de travail des employés, présentes dans les accords NAO 2019 et 2020, afin de les faire perdurer. Ces négociations ont abouti à la rédaction d'un avenant aux accords d'entreprises qui n'a pas recueilli les signatures suffisantes pour sa validité. Les dispositions précitées n'ont pas pu être pérennisées.

Afin de ne pas priver, du jour au lendemain, les employés de dispositions particulières d'aménagement du temps de travail avantageuses, la Direction de la société DISTRIBUTION CASINO FRANCE, a pris, le 6 juillet 2021, une décision unilatérale afin de maintenir ces dispositions particulières, et ce jusqu'au 31 mars 2022.

Lors des négociations annuelles obligatoires menées en 2022, il a été acté le fait de rouvrir des négociations sur l'aménagement du temps de travail des employés sur le 1^{er} semestre 2022. Aussi, afin de maintenir les dispositions actuellement en vigueur jusqu'à la fin des négociations, la Direction a pris l'engagement de prolonger les effets de ladite décision unilatérale, jusqu'à la signature d'un accord en la matière, et au plus tard, jusqu'au 31 mars 2023 (article 34 de l'accord NAO du 21 février 2022).

Ainsi, la Direction, représentée par Monsieur Stéphane BURON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, a pris, le 16 mars 2022, la décision unilatérale suivante :

I – OBJET

La Direction décide, à titre exceptionnel et pour une durée limitée, de maintenir les dispositions qui suivent, issues des NAO 2019 et 2020, aux employés de la société DISTRIBUTION CASINO FRANCE.

II – DISPOSITIONS MAINTENUES

- **Durée minimum de la journée de travail**
Maintien à 3 h 15 de temps de présence.
- **Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs**
Les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de 2 jours comprenant le dimanche (*toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche*) et si possible une fois par mois.
Au minimum 50% de ces 2 journées de repos consécutives seront un samedi et un dimanche.
- **Programmation des horaires à l'avance**
Généralisation de la programmation des horaires au moins 3 semaines « pleines » à l'avance (à savoir : semaine en cours + semaines 1, 2 et 3).
- **Aménagement des horaires des employés (rythme des coupures, des fermetures, durée minimum de travail)**
La semaine de travail d'un employé à temps complet ne pourra comporter, outre les temps de pause, plus de 3 coupures d'une amplitude maximale de 3 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement et de 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

- **Limitation du temps de travail sur les caisses SCO**

Le temps de travail effectif, en totalité, sur une journée pendant les heures d'ouverture aux clients sur les caisses SCO est limité à 3 heures, sauf cas particuliers liés à des dispositions individuelles spécifiques.

- **Fermetures en soirée**

Un salarié est considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se termine après 19h30. Il est rappelé dans un souci de préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'un employé ne peut pas faire plus de 3 fermetures en soirée par semaine sauf accord express du salarié pour en réaliser davantage.

- **Point particulier sur les conditions d'ouverture et de fermeture des établissements**

En plus de l'encadrement, des employés peuvent être amenés à effectuer l'ouverture ou la fermeture du magasin, uniquement avec leur accord exprès.

Ces salariés doivent avoir été sensibilisés préalablement aux consignes de sécurité à respecter. Ils bénéficient à ce titre :

- De la mise à disposition d'un mémento « ouverture/fermeture » présenté et commenté par le Directeur ;
- D'une formation spécifique.

III – INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET PUBLICITE

La décision unilatérale fait l'objet d'une information des membres du Comité Social et Economique Central et du Comité Social et Economique de chaque établissement.

Elle fait l'objet d'une information des salariés concernés par tout moyen.

IV – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

La présente décision entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au 31 mars 2023, sauf si un accord collectif relatif au temps de travail des employés entre en application avant cette date. Dans ce cas, les effets de la décision unilatérale cesseront à la date d'entrée en vigueur dudit accord.

Fait à Saint Etienne, le 16 mars 2022.

P. DISTRIBUTION CASINO FRANCE
Monsieur Stéphane BURON
Directeur des Ressources Humaines

