

ACCORD SALAIRES 2003
SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE

Entre :

La Direction de la Société DISTRIBUTION CASINO FRANCE, représenté par M. Gérard MASSUS, Directeur des Ressources Humaines Distribution Casino France

D'une part,

Et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société DISTRIBUTION CASINO FRANCE :

- Pour la CFE-CGC, Mme Christine FAGES
- Pour la CFTC, M. Yann CODURI
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le Syndicat AUTONOME, Mme Evelyne GUIGNARD
- Pour le SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour l'UNSA, M. Michel POZO

D'autre part,

Conformément aux dispositions prévues par l'article L 132-27 du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et sur les conditions de travail, les parties se sont rencontrées les 4 Février, 13 Février et 20 Février 2003.

Après discussions et échanges sur les divers éléments de conjoncture propres à l'entreprise, ainsi que sur les propositions formulées par les différents partenaires, il a été convenu les dispositions ci-après :

I – EVOLUTION GENERALE DES SALAIRES EN 2003

PERSONNEL EMPLOYES-OUVRIERS

- au 1^{er} Mars 2003 : 1 % d'augmentation sur les salaires de base
- au 1^{er} Octobre 2003 : 1 % d'augmentation sur les salaires de base

PERSONNEL ENCADREMENT

- au 1^{er} Avril 2003, une augmentation de 2,5 % de la masse salariale de l'encadrement sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des membres de l'encadrement pour l'exercice 2003

La liste complète des personnes de l'encadrement (hors cadres niveau 9 et cadres supérieurs) qui n'auraient pas eu d'augmentation en 2000 – 2001 et 2002 sera transmise aux Directeurs des Ressources Humaines des Branches Géant, Supermarchés et Proximité afin qu'ils soient sensibilisés et attentifs à l'étude de chaque cas spécifique afin d'apporter une solution adaptée. Sauf cas dûment motivé (ex. absences prolongées...).

Un suivi de cette liste sera effectué au plus tard en Octobre 2003.

II – CONDITIONS DE TRAVAIL

1. CLASSIFICATIONS

1) Passage automatique à l'échelon supérieur après période accueil

A compter du 1^{er} Juin 2003, le passage à l'échelon supérieur après la période d'accueil telle que définie à l'article 4-5 de la CCN du 12 Juillet 2001 et améliorée dans sa durée par l'avenant du 1^{er} Décembre 2000 à l'accord Classifications du 13 Février 1998 devient automatique.

En cas d'absentéisme durant la période d'accueil, celle-ci sera prolongée de la durée de cet absentéisme.

Il est précisé que cet automatisme de changement d'échelon pourra éventuellement être supprimé si par un acte managérial il était décidé de réduire la période d'accueil.

2) Passage Managers Confirmés SM au Niveau 6

Compte tenu de la spécificité organisationnelle de la Branche Supermarchés et afin de reconnaître encore mieux la compétence Métiers en Supermarchés :

- Les managers Espace Marché **confirmés**
- Les managers Service Clients **confirmés**
- Les managers Libre Service **confirmés**

Seront classés au niveau 6

Pour être assimilés « confirmés » :

Les trois types de managers SM précités devront :

- Soit être évolutif et maîtriser l'une des 3 fonctions
- Soit maîtriser totalement leur fonction actuelle

L'analyse de la maîtrise des fonctions se fera au travers de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution.

3) Validation des acquis de l'expérience et suivi du cursus professionnel

Dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle des salariés, la Direction s'engage à mettre en place courant 2003 des réunions de travail avec les Organisations Syndicales afin de définir les modalités de mise en place de la validation des acquis de l'expérience et des orientations à prévoir en terme d'évolution professionnelle dans l'entreprise.

4) Commission Paritaire sur les Classifications

La Direction s'engage sur l'année 2003 à accélérer le travail sur les classifications des nouveaux métiers ou métiers ayant évolué afin de pouvoir adapter en 2004 la grille des salaires Distribution Casino France.

2. TEMPS COMPLET

1) Coupages des temps complets

- A compter du 1^{er} Juin 2003, la journée de travail d'un temps complet ne pourra comporter, outre les temps de pause, plus d'une coupure d'une amplitude maximale de :
 - 2 h en cas d'ouverture continue de l'établissement
 - 3 h en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement

Ces deux dispositions seront applicables sauf demande contraire des intéressés, circonstances ou contraintes commerciales exceptionnelles.

2) Possibilité de limiter le nombre de coupures

- A compter du 1^{er} Juin 2003, le nombre de coupures hebdomadaires pour un temps complet sera maximum de **3**.

Cette disposition sera applicable sauf demande contraire des intéressés, circonstances ou contraintes commerciales exceptionnelles.

3. TEMPS PARTIEL

1) Passage de 28 h à 30 h au 1^{er} Juin 2003

Il sera proposé à effet au 1^{er} Juin 2003, à tous les salariés titulaires d'un contrat 28 heures, la possibilité d'opter pour un contrat 30 heures hebdomadaires.

Il est bien entendu que le principe de l'annualisation et de la modulation prévu par l'accord « Ombrelle » perdurera pour les salariés qui passeront de 28 h à 30 h.

Cette disposition sera proposée aux salariés entre le 1^{er} et 31 Mai 2003, date butoir. Cette possibilité ne sera pas renouvelable et sera faite à tous les salariés présents à l'effectif au 31 Mai 2003.

2) Passage de 26 h à 28 h au 1^{er} Juin 2003

Il sera proposé à effet au 1^{er} Juin 2003, à tous les salariés titulaires d'un contrat 26 heures, la possibilité d'opter pour un contrat 28 heures hebdomadaires.

Il est bien entendu que le principe de l'annualisation et de la modulation prévu par l'accord « Ombrelle » perdurera pour les salariés qui passeront de 26 h à 28 h.

Cette disposition sera proposée aux salariés entre le 1^{er} et 31 Mai 2003, date butoir. Cette possibilité ne sera pas renouvelable et sera faite à tous les salariés présents à l'effectif au 31 Mai 2003.

4. DECOMPTE DES DROITS AUX CONGES PAYES

En cas d'absence au mois de Mai pour accident de travail ou maladie, des congés restant à prendre dans la limite de **8 seront** reportés sur la période suivante, ceux-ci ne pourront donner lieu à indemnisation.

III – ABONDEMENT 2003

Les modalités de l'abondement 2002 seront reconduites en 2003, à savoir :

Pour l'année 2003, les sommes versées directement de l'intéressement vers le fonds Casino Actionariat (CAS A) seront abondées selon les modalités suivantes :

- abondement de 50 % dans la limite de 1.700 € de versement
- le total de l'abondement brut ne pourra pas excéder 850 €
- de plus, et exceptionnellement comme en 2002, il sera possible pour tous les salariés de compléter éventuellement ce versement par des versements volontaires qui seront abondés, jusqu'au 31 Décembre 2003, dans les mêmes conditions dans la limite de 1.700 € (Intéressement + versements volontaires).
- le total de l'abondement brut en 2003 ne pourra pas excéder 850 €.

Il est rappelé ci-après l'article 5 du règlement du Plan d'Epargne Entreprise CASINO qui stipule :

« *Le Plan d'Epargne d'Entreprise est alimenté par :*

- *les sommes provenant de la participation*
- *le transfert des sommes provenant du Compte Courant Bloqué dans les deux mois qui suivent le terme de la période d'indisponibilité*
- *le transfert des avoirs indisponibles provenant du Compte Courant Bloqué*
- *le versement des sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement*
- *les versements volontaires des salariés*

L'ensemble des sommes versées par le salarié, versements volontaires (intéressement, autres.. ;) ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute.

Ces versements ne peuvent pas être inférieurs à 38,11 €

- *l'abondement de l'Entreprise*

L'entreprise prend en charge, à titre d'abondement, la totalité des droits d'entrée prévus par le Règlement du Fonds Commun de Placement.

En outre, les partenaires s'engagent à définir annuellement le niveau de l'abondement qui sera versé en cours d'année par l'entreprise et d'en définir les modalités (barème, proportionnalité, plafond, période de versement...)

En tout état de cause, le montant global de l'abondement versé ne pourra dépasser les limites légales en vigueur (actuellement 2.290 € par an et par salarié, ou 3.450 € en cas d'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par la Société, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire).

Pour le salarié, l'abondement est exonéré de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (sauf CSG et CRDS). »

IV - CLAUSE D'ACTUALISATION CONJONCTURELLE

Si un évènement conjoncturel d'importance nationale et internationale impactant le Groupe Casino et ses salariés se produisait d'ici Fin Septembre 2003, à la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales signataires, la Direction des Ressources Humaines proposera à ces dernières de se rencontrer dans les deux semaines de la demande de réunion pour en discuter.

Fait à Saint-Etienne, le 27 Février 2003

Pour les organisations syndicales :

Gérard MASSUS

- CFE-CGC :
Christine FAGES

C.F.T.C. :
Yann CODURI

- C.G.T. :
Sylvie VACHOUX

- Fédération des Services CFDT :
Christian GAMARRA

- Syndicat AUTONOME :
Evelyne GUIGNARD

- SNTA-FO CASINO, affilié à la FGTA-FO :
Brigitte CHATENIE

- UNSA :
Michel POZO