

# Accord passerelle du 13 février 1998 sur la mise en oeuvre des nouvelles classifications au sein de la société Casino France

Entre :

La Direction de CASINO-FRANCE représentée par Monsieur Serge BOYER, Directeur des Ressources Humaines,

et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de CASINO-FRANCE représentées par :

- pour la CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour la CFE-CGC, M. Jacky KLINGER
- pour la CFTC, M. Michel NONNOTTE
- pour la CGT, M. Michel CALICAT
- pour le Syndicat Autonome, Mme Christiane BLANCHARD
- pour le SNTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE

## Préambule

L'accord FCD sur les classifications signé le 30 mai 1997 permet aux entreprises de l'appliquer tel quel dès le 1er janvier 1998 ou de l'adapter à leur propre situation en différant dans ce cas la date d'application au plus tard dans un délai maximum de 18 mois calculé à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord FCD. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la Société CASINO FRANCE souhaitent, d'une part, adapter la classification aux spécificités de l'entreprise et appliquer les nouveaux minima conventionnels correspondants :

- au 1er mars 1998 pour le personnel " Employés.Ouvriers "
- au 1er avril 1998 pour le personnel d'Encadrement

et d'autre part, rationaliser les travaux d'adaptation par la détermination d'une correspondance entre les coefficients 130 à 700 et les " niveaux " de la nouvelle classification FCD et ce, sur la base des critères classants retenus par l'accord du 30 mai 1997.

Cette méthode est le fruit en particulier des réflexions sur les classifications qui avaient été engagées en 1992 et qui avaient abouti à la classification adoptée dans les accords de février 1993 réduisant le nombre de coefficients et permettant ainsi d'obtenir une excellente lisibilité sur les différents emplois de l'entreprise.

## ARTICLE 1 - PERSONNEL " EMPLOYES. OUVRIERS "

Le nombre de coefficients issus de l'accord de 1993 étant au nombre de 4 (130 - 150 - 170 - 190) et le nombre de niveaux disponibles pour la catégorie " Employés.Ouvriers " étant de 4, la correspondance est la suivante :

- coefficient 130 niveau 1
- coefficient 150 niveau 2
- coefficient 170 niveau 3
- coefficient 190 niveau 4

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale. Les cas particuliers seront traités comme tels.

Pour ce qui concerne la Logistique, les actuels coefficients 140 seront classés en niveau 2.

Pour ce qui concerne les Magasins, les éventuels coefficients 140 seront également classés en niveau 2.

*Il est précisé que la période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction dite " période d'accueil dans la fonction " figurant à l'article 6 de l'accord FCD est bien une durée maximum. De ce fait, cette durée pourra éventuellement être réduite selon la situation propre de l'intéressé.*

## **ARTICLE 2 - PERSONNEL " TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE "**

La classification actuelle dispose de 4 coefficients pour cette catégorie de personnel, la classification FCD ne prévoyant que deux niveaux, la correspondance devient la suivante :

- pour les coefficients inférieurs à 250 niveau 5
- pour les coefficients supérieurs ou égaux à 250 niveau 6

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale. Les cas particuliers seront traités comme tels.

## **ARTICLE 3 - PERSONNEL " CADRES "**

La classification FCD prévoit 3 niveaux :

### ***Niveau 7***

Les fonctions du niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

### ***Niveau 8***

Les fonctions du niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

### ***Niveau 9***

Les fonctions de responsabilité majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'entreprise.

Les partenaires conviennent :

1. d'intégrer les Cadres Supérieurs qui correspondent à la définition de fonction du niveau 9 dans un niveau supplémentaire dénommé " hors classification " (la définition de ce niveau étant celle du niveau 9 de l'accord FCD).

2. de redéfinir un nouveau contenu au niveau 9, les niveaux 7 et 8 demeurant inchangés.

### **Définition du niveau 9**

" La fonction du niveau 9 exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs, ainsi qu'une compétence importante sur le plan administratif, commercial, technique et également sur le plan de la gestion. "

En conséquence, l'ensemble de la population Cadre de la Société Casino-France (coefficients 300 à 600 inclus) sera classée dans le respect du contenu des niveaux 7 à 9 permettant ainsi de gérer au plus près des données et des métiers propres à l'entreprise. En outre, les partenaires qui considèrent que le métier de base de l'entreprise est celui de Directeur de magasin, repositionnent les emplois repères de Directeur de la manière suivante :

- Directeur de Supermarché niveau 7 et niveau 8
- Directeur d'Hypermarché niveau 8 et niveau 9.

Dans ces conditions, les signataires, afin de rétablir une cohérence entre la grille des minima FCD (pour les personnels Cadres - Niveaux 7, 8 et 9) et le repositionnement propre à Casino avec un niveau supplémentaire (Niveaux 7, 8, 9 et " hors classification "), décident de substituer à la grille des minima FCD une grille des minima spécifique à Casino.

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale. Les cas particuliers seront traités comme tels.

### **ARTICLE 4 - FONCTIONS REPERES**

Il appartiendra à Casino, au fil des mois à venir, soit de faire entrer des emplois existants dans les emplois repères tels que définis par FCD, soit de créer ses propres emplois repères, ceci entrant dans une démarche managériale qui tiendra compte des métiers spécifiques (notamment pour les Services Centraux) et de l'émergence de nouveaux métiers.

Il est rappelé que la mise en oeuvre des nouvelles classifications n'entraînera aucune baisse de rémunération.

Il n'est apporté aucune autre novation à l'accord FCD du 30 mars 1997.

### **ARTICLE 5 - COMMISSION PARITAIRE D'APPLICATION**

Pendant la période de mise en oeuvre de la nouvelle classification, une commission paritaire d'application sera chargée au niveau de Casino-France de traiter les éventuels cas particuliers ou litigieux qui n'auraient pas pu trouver de solutions à l'échelon de l'établissement.

Cette commission sera composée de :

- deux représentants de la Direction ayant 3 voix chacun
- six représentants des organisations syndicales ayant une voix chacun (chaque organisation syndicale aura la faculté de désigner deux représentants, mais un seul aura voix délibérative).

Elle se réunira fin avril et fin mai 1998 et en cas de saisine.

### **ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD**

Les signataires conviennent de se rencontrer à la fin de l'année 1998 afin de faire le point sur l'application du présent accord.

## **ARTICLE 7 / PUBLICITE**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par l'article L 132.10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de St.-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 13 Février 1998

Pour la Direction:

- Monsieur Serge BOYER

Pour les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. : Christian GAMARRA  
- C.F.E. - C.G.C. : Jacky KLINGER  
- C.F.T.C. : Michel NONNOTTE  
- C.G.T. : Michel CALICAT  
- Synd. Autonome : Christiane BLANCHARD  
- S.N.T.A. - F.O. : Jacques CAZENEUVE